



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP)

**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Bantul Tahun Anggaran 2022**



Kata Pengantar

Puji Syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas terlaksananya semua tugas-tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul, serta terselesaikannya penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Tahun 2022 sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan selama tahun 2022.

Laporan Kinerja ini disusun berdasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja. Laporan ini menginformasikan capaian kinerja secara transparan dan akuntabel atas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Tahun 2022.

Pemerintah Kabupaten Bantul telah menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2022 – 2026 sebagaimana ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 6 tahun 2021 Tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026. Menindaklanjuti Perubahan RPJMD tersebut, maka disusunlah Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bantul ditetapkan dengan Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2022 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026.

Secara keseluruhan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul telah berhasil. Namun, disadari masih terdapat indikator kinerja yang belum tercapai. Dengan adanya laporan ini dapat digunakan sebagai sarana evaluasi agar kinerja ke depan menjadi lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya.

Akhirnya kami sampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan serta partisipasi dalam penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Tahun 2022.

Bantul, 16 Februari 2023
KEPALA,



Ir. ISA BUDIHARTOMO, MT
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 196805051996031003

Ikhtisar Eksekutif

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul tahun 2022 ini disusun sebagai pelaksanaan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi. Penyusunan Laporan Kinerja dilakukan dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja.

Pelaporan capaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggungjawaban dan upaya untuk mendorong tata kelola pemerintahan yang baik, yaitu melaporkan kinerja dalam memberikan pelayanan publik. Selain itu, pelaporan capaian kinerja merupakan proses penilaian yang terukur sebagai bagian dari skema pembelajaran bagi organisasi pemerintah untuk terus meningkatkan kapasitas kelembagaan sehingga kinerjanya bisa terus ditingkatkan.

Pelaksanaan pembangunan Kabupaten Bantul tahun 2022 berpedoman pada Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021 – 2026 sebagai dokumen resmi perencanaan pembangunan daerah . Selanjutnya, sebagai tindak lanjut RPJMD telah ditetapkan Peraturan Bupati Bantul Nomor 56 Tahun 2022 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Kabupaten Bantul Tahun 2021- 2026. Pada Peraturan Bupati ini juga tertuang dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi dasar dalam perencanaan program kegiatan tahun 2021-2026.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul. Rincian tugas, fungsi dan tata kerja Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul diatur dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 175 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantul. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki tugas dan fungsi yang cukup luas dan strategis dalam menjalankan roda pemerintahan, yaitu :

- a) Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b) Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- e) Pelaksanaan kesekretariatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- f) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Laporan Kinerja ini disusun berdasarkan analisa terhadap bukti-bukti sejauh mana keberhasilan pencapaian sasaran pembangunan yang ditunjukkan pada pencapaian target Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap Indikator Kinerja Utama Capaian Indeks Profesionalitas ASN diperoleh hasil sebesar 57,44 Nilai dengan target 69 Nilai atau terealisasi 83,25% dan masuk dalam kriteria tinggi (75-90%). Hasil evaluasi capaian kinerja dipergunakan sebagai bahan perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan pada tahun yang akan datang dalam rangka peningkatan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang berkualitas.

Daftar Isi

| | |
|---|-----------|
| Kata Pengantar | ii |
| Ikhtisar Eksekutif | iv |
| Daftar Isi..... | vi |
| Daftar Tabel | viii |
| Daftar Gambar | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Pembentukan OPD | 2 |
| C. Susunan Organisasi | 2 |
| D. Keragaman Sumber Daya Manusia | 3 |
| E. Isu Stretegis | 7 |
| F. Cascading Kinerja | 7 |
| G. Peta Proses Bisnis | 9 |
| H. Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2022 | 9 |
| BAB II PERENCANAAN KINERJA..... | 11 |
| A. Rencana Strategis | 11 |
| B. Tujuan dan Sasaran | 12 |
| C. Kebijakan, Strategi dan Program | 13 |
| D. Perjanjian Kinerja Tahun 2022..... | 15 |
| E. Program untuk Pencapaian Sasaran | 16 |
| BAB III AKUNTABILITAS KINERJA | 17 |
| A. Capaian Indikator Kinerja..... | 18 |
| B. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja..... | 18 |
| C. Akuntabilitas Anggaran | 44 |
| D. Efisiensi Sumber Daya..... | 45 |

| | |
|---------------------|----|
| BAB IV PENUTUP..... | 48 |
| LAMPIRAN..... | 50 |

Daftar Tabel

| | |
|---|----|
| Tabel II. 1 Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran BKPSDM | 13 |
| Tabel II. 2 Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia | 14 |
| Tabel II. 3 Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama | 15 |
| Tabel II. 4 Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2022 | 16 |
| Tabel II. 5 Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2022 | 16 |
| | |
| Tabel III. 1 Skala Nilai Peringkat Kinerja | 17 |
| Tabel III. 2 Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2022 | 18 |
| Tabel III. 3 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran | 18 |
| Tabel III. 4 Alokasi Anggaran Belanja per Sasaran Strategis Tahun 2022 | 45 |
| Tabel III. 5 Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2022 | 45 |
| Tabel III. 6 Efisiensi Anggaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2022 | 46 |

Daftar Gambar

| | |
|--|---|
| Gambar I. 1 Bagan Organisasi BKPSDM Tahun 2022 | 3 |
| Gambar I. 2 Data Pegawai Negeri Sipil | 4 |
| Gambar I. 3 Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Golongan Tahun 2022 | 5 |
| Gambar I. 4 Data Pegawai Negeri Sipil | 6 |
| Gambar I. 5 Data Pegawai Negeri Sipil | 7 |
| Gambar I. 6 Proses Bisnis | 9 |

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan bentuk pertanggungjawaban setiap instansi Pemerintah/Pemerintah Daerah yang menyusun Perjanjian Kinerja, atas penggunaan anggaran yang bersumber dari APBD dan/atau APBN. Dasar hukum penyusunan meliputi:

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;

Adapun tujuan penyusunan LKjIP sebagai berikut:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja instansi

Setiap organisasi publik saat ini diharapkan lebih terbuka dan dapat memberikan suatu transparansi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu, organisasi publik diharapkan dapat membuat suatu Rencana Strategis (*Strategic Plan*), Rencana Kinerja (*Performance Plan*) serta Laporan Pertanggungjawaban (*Performance Accountability Report*) organisasi yang dapat mencerminkan transparansi dan akuntabilitas organisasi.

Pada setiap akhir tahun anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul melakukan proses penyusunan Pelaporan Kinerja untuk mengukur pencapaian target kinerja yang sudah ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja. Pengukuran pencapaian target kinerja ini dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja.

Pelaporan Kinerja ini merupakan dokumen laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja perangkat daerah dalam mencapai tujuan/sasaran strategis Pemerintah Daerah. Tujuan penyusunan Laporan Kinerja adalah memberikan informasi kinerja yang terukur atas kinerja yang

telah dan seharusnya dicapai dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul.

B. Pembentukan OPD

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul. Rincian tugas, fungsi dan tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul diatur dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 175 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantul.

C. Susunan Organisasi

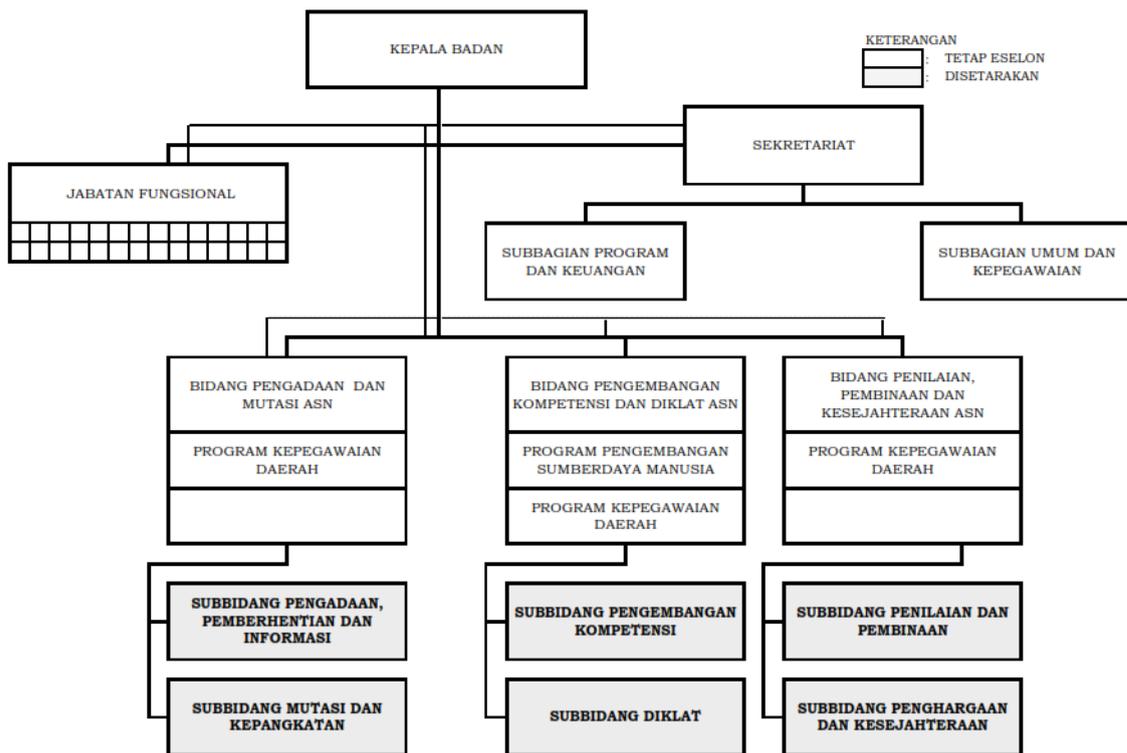
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul sebagai bagian dari birokrasi Pemerintah Daerah mempunyai tugas di bidang kepegawaian serta perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Badan, yang dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Sekretaris dan 3 (tiga) Kepala Bidang. Adapun susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pelatihan Kabupaten Bantul sebagai berikut :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, terdiri atas:
 1. Subbagian Program dan Keuangan;
 2. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Bidang Pengadaan dan Mutasi ASN, terdiri atas :
 1. Kelompok Substansi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi; dan
 2. Kelompok Substansi Mutasi dan Kepangkatan;
- d. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Diklat ASN, terdiri atas :
 1. Kelompok Substansi Pengembangan Kompetensi; dan
 2. Kelompok Substansi Diklat

- e. Bidang Penilaian, Pembinaan dan Kesejahteraan ASN terdiri dari :
 1. Kelompok Substansi Penilaian dan Pembinaan;
 2. Kelompok Substansi Penghargaan dan Kesejahteraan;
- f. Jabatan Fungsional.

Gambar struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul sebagai tersebut dalam gambar di bawah ini :

Gambar I. 1 Bagan Organisasi BKPSDM Tahun 2022



Keterangan :
 — : garis komando
 - - - : garis koordinasi

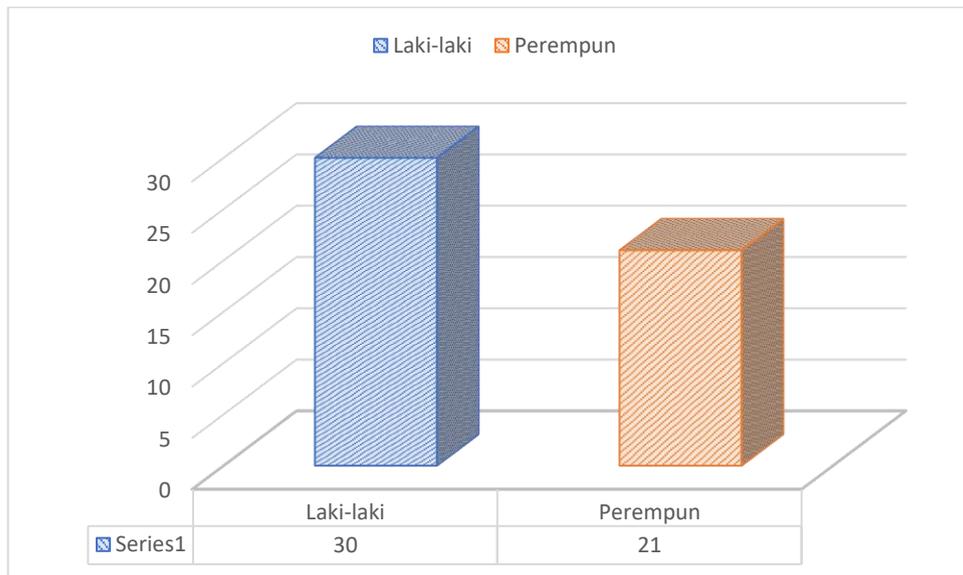
D. Keragaman Sumber Daya Manusia

Keberhasilan penyelenggaraan dan pelaksanaan tugas serta kegiatan program yang dikelola Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul, sangat ditentukan oleh kemampuan sumberdaya manusia yang tersedia. Kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai keahlian atau kompetensi merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul terdiri dari satu eselon II, empat eselon III dan dua eselon IV. Data pegawai per 31 Desember 2022 adalah 51 orang dengan perincian 30 orang laki-laki dan 21 orang perempuan. Berikut data pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Tahun 2022:

- a. Data Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul per 31 Desember 2022 berdasarkan jenis kelamin :

**Gambar I. 2 Data Pegawai Negeri Sipil
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kab. Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2022**

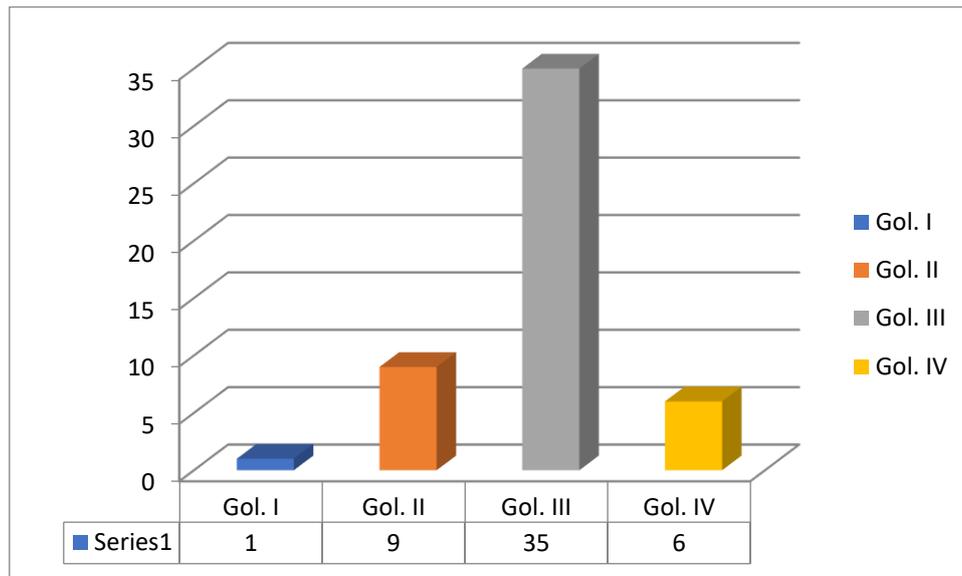


Sumber : BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2022

Dilihat dari komposisi jenis kelamin Pegawai Negeri Sipil berjenis kelamin laki-laki di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul lebih banyak dari Pegawai Negeri Sipil berjenis kelamin perempuan, tapi hal ini tidak menjadi penghambat dalam pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

- b. Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul per 31 Desember 2022 berdasarkan golongan:

Gambar I. 3 Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Golongan Tahun 2022

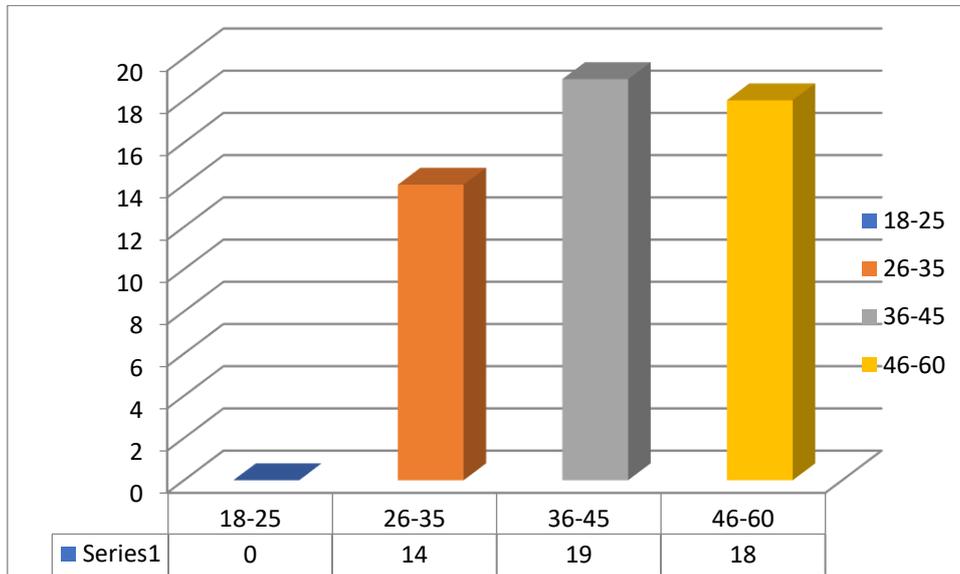


Sumber : BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2022

Dilihat dari grafik di atas, Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul yang didominasi pegawai yang mempunyai Golongan III dibandingkan dengan golongan lainnya. Hal ini merupakan salah satu faktor pendukung akan tercapainya kinerja organisasi.

- c. Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul per 31 Desember 2022 berdasarkan Usia :

**Gambar I. 4 Data Pegawai Negeri Sipil
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kab. Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Usia Tahun 2022**

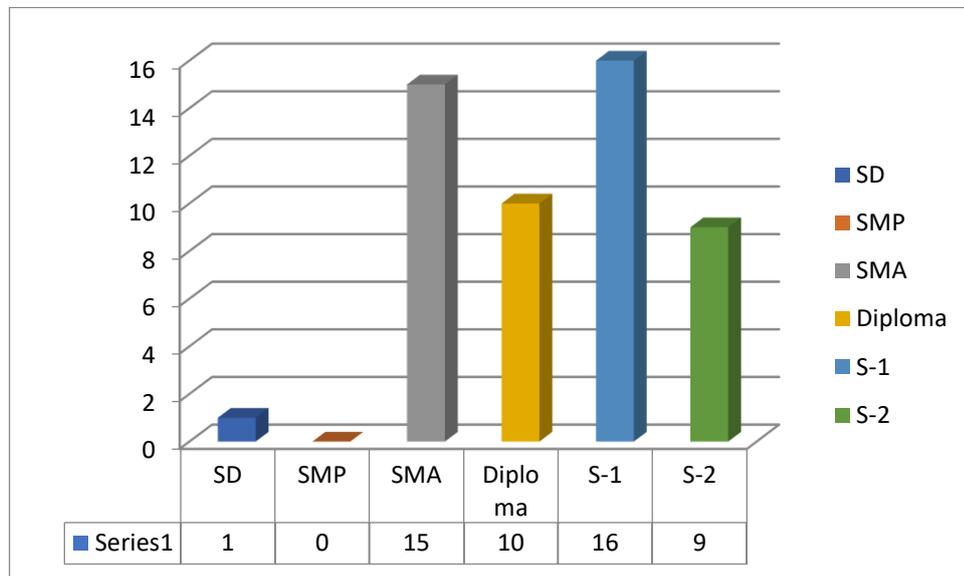


Sumber : BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2022

Dilihat dari grafik di atas Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul banyak yang berada di rentang usia optimal untuk melaksanakan pekerjaan, ini adalah salah satu faktor pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi.

- d. Data Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Per 31 Desember 2022 Berdasarkan Pendidikan :

**Gambar I. 5 Data Pegawai Negeri Sipil
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kab. Bantul Per 31 Desember Berdasarkan Pendidikan Tahun 2022**



Sumber : BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2022

Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil merupakan faktor pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi, dengan adanya kapasitas sumber daya aparatur yang memadai maka akan mampu untuk mencapai target yang telah direncanakan organisasi, dilihat dari grafik di atas Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul yang paling banyak yang berpendidikan SMA/SMK dan Sarjana.

E. Isu Strategis

Isu-isu tentang kepegawaian yang tercantum dalam Perubahan Renstra Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026 dan juga merupakan isu-isu strategis yang menjadi perhatian khusus oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul, yaitu sebagai berikut:

1. Pengembangan aparatur yang inovatif dan kreatif;
2. Peningkatan profesionalisme kompetensi pegawai dan mutasi jabatan;
3. Aplikasi sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi;
4. Penegakan sistem *reward* dan *punishment*.

F. Cascading Kinerja

Selaras dengan paradigma Organisasi Berbasis Kinerja (Performance Based Organization) yang diterapkan Pemerintah Kabupaten Bantul, setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dibentuk untuk memberikan kontribusi

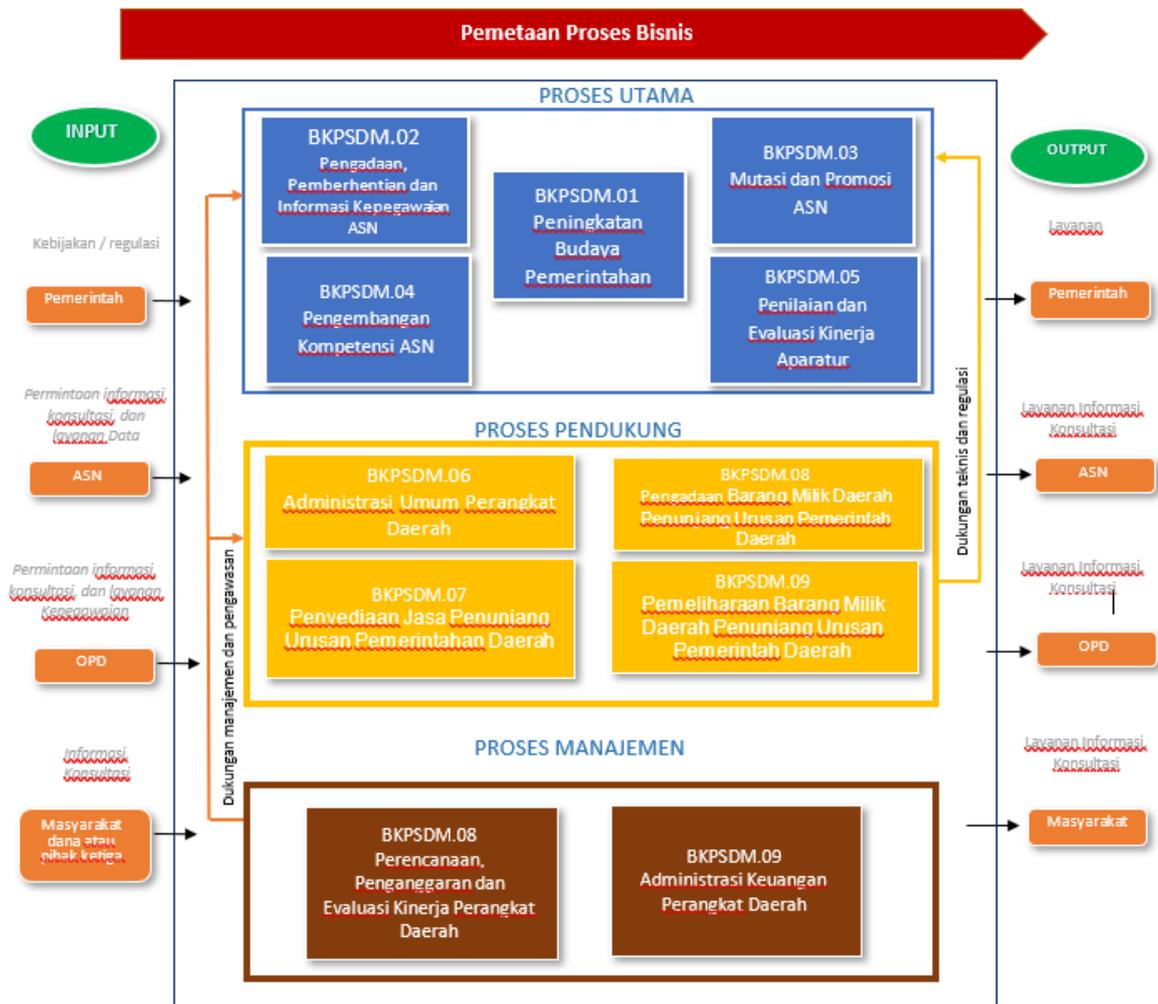
pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 6 tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul dibentuk dengan skema kinerja sebagai berikut:



G. Peta Proses Bisnis

Peta Proses Bisnis adalah diagram yang menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi agar menghasilkan keluaran yang bernilai tambah bagi pemangku kepentingan. Berikut gambaran proses Bisnis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia :

Gambar I. 6 Proses Bisnis



H. Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2022

Dalam Surat Inspektur Kabupaten Bantul Nomor 061/068.c/Ev.Sakip/2022 tanggal 28 Maret 2022, perihal Laporan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul disampaikan saran/rekomendasi sebagai berikut :

| NO | SARAN/REKOMENDASI | LANGKAH-LANGKAH TINDAKLANJUT |
|----|---|---|
| 1. | Pada Bab III dalam laporan kinerja belum terdapat penjelasan yang cukup mengenai penyebab terjadinya efisiensi sumber daya secara lengkap; | Pada laporan kinerja tahun selanjutnya akan dijelaskan secara lengkap mengenai penyebab terjadinya efisiensi sumber daya. |
| 2. | Pada Bab III dan Bab IV dalam laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul menyajikan pos belanja langsung sedangkan pada DPA/APBD tahun 2021 akun belanja berupa belanja operasi dan belanja modal. | Penulisan belanja hanya mengikuti template dari laporan kinerja yang disusun oleh leading sector. Pada tahun selanjutnya, penyusunan laporan kinerja akan dituliskan sesuai dengan jenis belanja yang berlaku. |

Sumber : BKPSDM 2022

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis

Rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul yang merupakan penjabaran operasional Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026 telah mengakomodasi dinamika program/kegiatan selama kurun waktu 2021 – 2026. Rencana strategis ditetapkan dengan dengan Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2022 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026.

Visi dan Misi dalam pelaksanaan pembangunan Pemerintah Kabupaten Bantul pada 5 (lima) tahun mendatang mendasarkan pada nilai-nilai yang terkandung di dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) tahun 2006-2025. RPJPD menegaskan bahwa arah pembangunan jangka panjang daerah menggunakan visi bersama yang menjadi etos kerja, yaitu: “Bantul Projotamansari Sejahtera Demokratis dan Agamis”. Visi bersama dan etos kerja tersebut menjadi inspirasi dan acuan dalam penentuan visi dan misi pemerintahan selama periode jangka menengah serta menjadi daya dorong bagi pemerintah daerah dan seluruh jajaran aparatnya untuk melaksanakan program/kegiatan secara berkesinambungan dan berkelanjutan.

Visi adalah suatu gambaran menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan instansi pemerintah. Visi Kabupaten Bantul yaitu: **“Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul yang Harmonis, Sejahtera dan Berkeadilan Berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam Bingkai NKRI yang berBhineka Tunggal Ika”**.

Visi Kabupaten Bantul berpedoman pada Visi Pembangunan Nasional yang dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 yaitu “Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong” yang disebut sebagai Nawacita Ke-dua. Visi Kabupaten Bantul juga berpedoman pada Visi Pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta yang dituangkan dalam Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka

Menengah Daerah (RPJMD) Daerah Istimewa Yogyakarta 2017-2022 yaitu “Terwujudnya Peningkatan Kemuliaan Martabat Manusia Jogja”

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah, sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan. Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal keberadaan dan peran instansi pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan negara. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya mendukung perwujudan misi kesatu yaitu “Penguatan Reformasi Birokrasi Menuju Pemerintahan Yang Efektif, Efisien, Bersih, Akuntabel, Dan Menghadirkan Pelayanan Publik Prima”.

B. Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi dengan menjawab isu strategis daerah dan permasalahan pembangunan daerah. Rumusan tujuan dan sasaran merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategi pembangunan dan sarana untuk mengevaluasi pilihan tersebut.

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 tahun. Sesuai cascade kinerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul mendukung sasaran daerah yaitu Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang berkinerja tinggi dan akuntabel. Sedangkan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul adalah Meningkatnya profesionalisme ASN dengan indicator Capaian Indeks Profesionalitas ASN. Dengan tercetaknya ASN yang profesional maka penyelenggaraan pemerintahan yang berkinerja tinggi dan akuntabel akan terwujud.

Tabel II. 1 Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran BKPSDM

| Visi : Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul yang Harmonis, Sejahtera dan Berkeadilan Berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam Bingkai NKRI yang berBhineka Tunggal Ika | | | |
|--|---|----------------------------------|------------------------------------|
| Misi | Tujuan | Sasaran | Indikator Sasaran/ IKU |
| Penguatan Reformasi Birokrasi Menuju Pemerintahan Yang Efektif, Efisien, Bersih, Akuntabel, Dan Menghadirkan Pelayanan Publik Prima | Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang berkinerja tinggi dan akuntabel | Meningkatnya profesionalisme ASN | Capaian Indeks Profesionalitas ASN |

Sumber : BKPSDM 2022

C. Kebijakan, Strategi dan Program

Strategi dan arah kebijakan dalam mencapai tujuan dan sasaran dalam rangka pencapaian visi dan misi yang diuraikan dalam tujuan dan sasaran, penyusunan strategi dan arah kebijakan pembangunan daerah menjadi bagian penting yang tidak terpisahkan. Strategi adalah langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi. Sementara, kebijakan adalah arah atau tindakan yang diambil oleh pemerintah daerah untuk mencapai tujuan. Dalam kerangka tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merumuskan strategi dan arah kebijakan perencanaan pembangunan daerah secara komprehensif untuk mencapai tujuan dan sasaran Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 dengan efektif (berdaya guna) dan efisien (berhasil guna), sebagai berikut :

Tabel II. 2
Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

| | | | |
|--|----------------------------------|---|---|
| Visi : Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul yang Harmonis, Sejahtera dan Berkeadilan Berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam Bingkai NKRI yang berBhineka Tunggal Ika | | | |
| Tujuan | Sasaran | Strategi | Kebijakan |
| Misi 1 : Penguatan Reformasi Birokrasi Menuju Pemerintahan Yang Efektif, Efisien, Bersih, Akuntabel, Dan Menghadirkan Pelayanan Publik Prima | | | |
| Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang berkinerja tinggi dan akuntabel | Meningkatnya Profesionalisme ASN | Perwujudan perencanaan dan pengadaan sumber daya aparatur yang efektif dan efisien serta pengelolaan tata laksana kepegawaian yang berbasis teknologi informasi | Perencanaan dan rekrutmen secara terbuka dan independen Pengelolaan Data dan dokumen aparatur yang akurat dan peningkatan layanan kepegawaian |
| | | Peningkatan kompetensi aparatur dan Perwujudan ASN yang berkarakter | Penempatan dan Promosi secara kompetitif dan terbuka Pelaksanaan dan pengiriman pendidikan dan pelatihan aparatur Penyelenggaraan diklat keistimewaan |
| | | Peningkatan disiplin aparatur | Pemberian tambahan penghasilan berbasis jabatan dan kinerja Perwujudan aparatur yang berintegritas dan berdisiplin |
| | | | |

Sumber : BKPSDM 2022

Dengan mengacu pada sejumlah kebijakan tersebut di atas maka dijabarkan dalam berbagai program dan kegiatan. Program operasional yang dimaksud merupakan proses penentuan atau penjabaran suatu kebijakan dalam rangka pelaksanaan suatu rencana. Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul sebagai berikut :

1. Program Kepegawaian Daerah;
2. Program Penyelenggaraan Keistimeaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan;
3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.

Dari visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan di atas kemudian dirumuskan IKU yang merupakan ukuran keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar Hasil (outcome) berbagai program dan kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi.

Tujuan penetapan IKU adalah memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja. Sasaran strategis dan IKU disajikan sebagai berikut :

Tabel II. 3 Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja |
|----|----------------------------------|------------------------------------|
| 1 | Meningkatnya profesionalisme ASN | Capaian Indeks Profesionalitas ASN |

Sumber : BKPSDM 2022

D. Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Dokumen perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan. Indikator Kinerja Utama (IKU dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2022 yang disusun sesuai dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Tahun 2021 – 2026.

Sejak tahun 2015 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul melakukan cascade down Perjanjian Kinerja kepada eselon III dan IV atau yang disetarakan. Adapun target dan realisasi indikator kinerja program dan kegiatan (cascading eselon III) serta target dan realisasi indikator kinerja sub kegiatan (cascading eselon IV atau yang disetarakan) dapat dilihat pada esakip.bantulkab.go.id.

Dokumen ini memuat sasaran strategis, indikator kinerja utama beserta target kinerja dan anggaran. Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dilakukan dengan mengacu kepada RPJMD, Renstra, Renja, IKU dan APBD. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul. Pemerintah Kabupaten Bantul telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 sebagai berikut :

Tabel II. 4 Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2022

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja Utama | satuan | Target | TW | Target |
|----|----------------------------------|------------------------------------|--------|--------|-----|--------|
| 1 | Meningkatnya profesionalisme ASN | Capaian Indeks Profesionalitas ASN | Nilai | 69 | I | 69 |
| | | | | | II | 69 |
| | | | | | III | 69 |
| | | | | | IV | 69*) |

| No | Nama Program | Anggaran |
|----|---|--------------------|
| 1. | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota | Rp. 36.220.839.355 |
| 2. | Program Kepegawaian Daerah | Rp. 7.087.778.140 |
| 3. | Program Penyelenggaraan Keistimeaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan | Rp. 435.000.000 |
| | Jumlah Anggaran | Rp. 43.743.617.495 |

*) Data capaian kinerja tersedia pada triwulan tersebut karena bersifat outcome.

E. Program untuk Pencapaian Sasaran

Berdasarkan tujuan, sasaran strategis dan arah kebijakan yang telah ditetapkan dalam Perubahan Renstra, maka upaya pencapaiannya kemudian dijabarkan secara lebih sistematis melalui perumusan program-program prioritas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Adapun program-program yang mendukung sasaran tahun 2022 sebagai berikut :

Tabel II. 5 Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2022

| No | Sasaran Strategis | Didukung jumlah program |
|----|----------------------------------|--|
| 1. | Meningkatnya profesionalisme ASN | Program Kepegawaian Daerah |
| | | Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan Dan Ketatalaksanaan |

Sumber : Perubahan Renstra BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026 (diolah)

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Manajemen pembangunan berbasis kinerja mengandaikan bahwa fokus dari pembangunan bukan hanya sekedar melaksanakan program/kegiatan yang sudah direncanakan. Esensi dari manajemen pembangunan berbasis kinerja adalah orientasi untuk mendorong perubahan, di mana program/kegiatan dan sumber daya anggaran adalah alat yang dipakai untuk mencapai rumusan perubahan, baik pada level keluaran, hasil maupun dampak.

Pendekatan ini juga sejalan dengan prinsip *good governance* di mana salah satu pilarnya, yaitu akuntabilitas, akan menunjukkan sejauh mana sebuah instansi pemerintahan telah memenuhi tugas dan mandatnya dalam penyediaan layanan publik yang langsung bisa dirasakan hasilnya oleh masyarakat. Oleh karena itu, pengendalian dan pertanggungjawaban program/kegiatan menjadi bagian penting dalam memastikan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah kepada publik telah dicapai. Pijakan yang dipergunakan adalah Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja. Dalam regulasi ini, tentang kriteria yang dipergunakan dalam penilaian kinerja organisasi pemerintah. Tabel berikut menggambarkan skala nilai peringkat kinerja dikutip dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, yang juga digunakan dalam penyusunan Laporan Kinerja ini.

Tabel III. 1 Skala Nilai Peringkat Kinerja

| No | Nilai Realisasi Kinerja | Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja | Kode |
|----|-------------------------|--------------------------------------|------|
| 1 | 91 ≤ 100 | Sangat Tinggi | |
| 2 | 75 ≤ 90 | Tinggi | |
| 3 | 66 ≤ 75 | Sedang | |
| 4 | 51 ≤ 65 | Rendah | |
| 5 | ≤ 50 | Sangat Rendah | |

Sumber : Permendagri 86 Tahun 2017

A. Capaian Indikator Kinerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul telah melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026. Pengukuran target kinerja sasaran strategis yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Tahun 2022 sebagai berikut :

Tabel III. 2 Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2022

| No | Indikator Kinerja Utama | Tahun 2022 | | |
|----|------------------------------------|------------|-----------|---------------|
| | | Target | Realisasi | Realisasi (%) |
| 1 | Capaian Indeks Profesionalitas ASN | 69 | 57,44 | 83,24 |

Sumber : BKPSDM Kabupaten Bantul Tahun 2022

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022, disimpulkan bahwa seluruh indikator sasaran berkriteria “Tinggi” dengan capaian sebesar 83,24%.

B. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Sasaran Meningkatnya Profesionalisme ASN

**Tabel III. 3 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran
Meningkatnya Profesionalisme ASN**

| No | Indikator Kinerja Utama | Capaian 2021 | 2022 | | | Target Akhir Renstra (2022) | Capaian terhadap Akhir Renstra tahun 2026(%) |
|----|------------------------------------|--------------|--------|-----------|-------------|-----------------------------|--|
| | | | Target | Realisasi | % Realisasi | | |
| 1. | Capaian Indeks Profesionalitas ASN | 68,5 | 69 | 57,44 | 83,24 | 73 | 78,68 |

Sumber : BKPSDM tahun 2022

Capaian kinerja yang sudah dicapai menunjukkan hasil yang baik. Target yang ditetapkan tahun 2022 adalah 69 Nilai dan terealisasi sebesar 57,44 Nilai atau tercapai 83,24% (bernilai kinerja Tinggi). Dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya (2021) sebesar 68,5 Nilai, capaian tahun 2022 turun sebesar 11,06 nilai atau 16,14%. Namun Capaian Indeks Profesionalitas ASN baru

dijadikan sebagai Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mulai tahun anggaran 2022. Target capaian tahun 2026 (akhir Renstra) sebesar 73 Nilai. Capaian tahun 2022 ini telah menyumbangkan 78,68% dari target akhir Renstra tahun 2026.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN. Indeks profesionalitas ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan ASN dalam melakukan tugas jabatannya.

Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Dimensi Kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan adalah jenjang Pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS yang meliputi Pendidikan S-3, Pendidikan S-2, Pendidikan S-1/D-IV, Pendidikan D-III, Pendidikan D-II/D-I/SLTA dan dibawah SLTA.

Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Dimensi Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, Diklat Teknis dan Seminar/ Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya.

Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan adalah riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP).

Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Dimensi Disiplin

diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima yang mencakup hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, hukuman disiplin berat.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

a. Koheren;

Kriteria yang digunakan sebagai standar Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN bersumber dari sistem merit.

b. Kelayakan;

Standar Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN disusun dengan mempertimbangkan ketersediaan data objektif atau data riil yang melekat secara individual pada setiap pegawai ASN.

c. Akuntabel;

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dapat dipertanggungjawabkan tingkat kredibilitasnya.

d. Dapat ditiru;

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dapat ditiru dan dibandingkan sesuai periode waktu dan lokus pengukurannya.

e. Multi-Dimensional.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN terdiri dari beberapa dimensi.

Permasalahan dalam pencapaian IKU Capaian Indeks Profesionalitas ASN disampaikan sebagai berikut :

1. perubahan mekanisme penilaian dari penilaian mandiri (self assessment) ke metode pengukuran langsung dalam sistem SAPK BKN;
2. perubahan kebijakan/regulasi dalam manajemen ASN (penyetaraan jabatan, pengelolaan kinerja, manajemen jabatan fungsional dan mekanisme pengukuran Indeks Profesionalitas ASN);
3. belum terkoneksinya secara host to host sistem informasi kepegawaian dengan SAPK BKN.

Solusi yang dilaksanakan dalam menghadapi permasalahan tersebut adalah :

1. Penyesuaian dengan regulasi yang baru melalui pemanfaatan aplikasi kepegawaian;

2. Peningkatan kinerja ASN.

Kemudian langkah strategis kedepan untuk meningkatkan IKU Capaian Indeks Profesionalitas ASN yang akan dilaksanakan sebagai berikut:

1. Fokus peningkatan Indeks Profesionalitas ASN melalui peningkatan pengelolaan kinerja dan sistem merit;
2. Melaksanakan Monitoring, evaluasi kegiatan setiap bulannya secara lebih intensif;
3. Meningkatkan Koordinasi, integrasi dan sinkronisasi antar bidang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

Capaian kinerja di atas merupakan hasil dari berbagai program sebagai berikut :

1. Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan

Indikator program ini adalah Capaian internalisasi Keistimewaan pada ASN di Kabupaten Bantul. Target kinerja sebesar 20% terealisasi 12,2%, dengan pagu anggaran sebesar Rp354.868.000,- terealisasi sebesar RP354.845.500,- atau 99,99%. Program ini dilaksanakan melalui kegiatan dan sub kegiatan sebagai berikut:

1.1. Kegiatan Peningkatan Budaya Pemerintahan

Indikator dari kegiatan ini adalah persentase peningkatan pemahaman peserta Diklat Internalisasi dengan target 100% dan tercapai 100%. Anggaran kegiatan ini sebesar Rp354.868.000,- terealisasi sebesar Rp354.845.500,- atau 99,99%. Kegiatan ini didukung oleh 1 (satu) sub kegiatan yaitu **Subkegiatan Penyelenggaraan Diklat Keistimewaan.**

Anggaran subkegiatan ini sebesar Rp354.868.000,- terealisasi sebesar Rp354.845.500,- atau 99,99%. Keluaran dari Pelatihan Internalisasi Keistimewaan DIY adalah Jumlah ASN Kabupaten Bantul yang mengikuti Internalisasi keistimewaan sebanyak 59 orang. Bentuk dan uraian kegiatan yang dilaksanakan berupa Pelatihan Internalisasi Keistimewaan DIY bagi Pejabat Administrator/Pengawas Pemerintah Kabupaten Bantul yang dilaksanakan selama 9 (sembilan) hari yang dilaksanakan di Hotel Santika Premiere Jogja.

Pelatihan Internalisasi Keistimewaan DIY berhasil terlaksana dengan baik karena dukungan hubungan kerja sama yang baik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul dengan Badan Pendidikan dan Pelatihan Pemda D.I Yogyakarta serta Keraton Ngayogyakarta. Dari uraian fakta tersebut diatas, maka tindaklanjut yang dapat dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah tetap menjalin koordinasi yang baik dengan internal Pemerintah Kabupaten Bantul maupun dengan Paniradya DIY.

2. Program Kepegawaian Daerah

Indikator Program Kepegawaian Daerah adalah:

1. Persentase pengisian kebutuhan formasi ASN dengan target 83% terealisasi sebesar 97,82%, dengan pagu anggaran sebesar Rp1.470.180.132,- terealisasi sebesar Rp1.056.917.316,- atau 71,89%.
2. Peta Kompetensi ASN dengan target 6% terealisasi sebesar 17,36%, dengan pagu anggaran sebesar Rp5.491.562.500,- terealisasi sebesar Rp5.286.489.921,- atau 96,26%.
3. Persentase Penanganan Terhadap Pelanggaran Disiplin dengan target 100% terealisasi 100%, dengan pagu anggaran sebesar Rp861.887.500,- terealisasi sebesar Rp799.287.500,- atau 92,73%.

Program ini dilaksanakan melalui kegiatan dan subkegiatan sebagai berikut:

2.1 Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Indikator dari kegiatan ini adalah Persentase Keakuratan Data ASN. Target 95% terealisasi 98%, dengan pagu anggaran sebesar Rp756.955.132,- terealisasi sebesar Rp413.832.816,- atau 54,67%. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN dilakukan melalui 3 (tiga) subkegiatan yaitu:

1. Subkegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN

Maksud dari subkegiatan adalah tercapainya kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja dan meningkatkan kinerja

Instansi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Tujuan dari subkegiatan ini adalah :

- Untuk mengetahui kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul;
- Untuk bahan usulan penetapan kebutuhan ASN.

Pagu anggaran subkegiatan ini sebesar Rp598.393.100,- terealisasi sebesar Rp268.631.000,- atau 44,89%. Hasil subkegiatan adalah tersusunnya dokumen usulan formasi ASN sebanyak 1 dokumen dan terfasilitasinya seleksi calon ASN sesuai dengan formasi yang telah ditetapkan sesuai alokasi Panitia Pusat. Subkegiatan ini dilaksanakan dengan uraian sebagai berikut :

1. Penyusunan kebutuhan ASN Tahun 2022 (Bezzetinnng Pegawai);
2. Pengiriman file hasil penyusunan kebutuhan ASN tahun 2022 ke BKN;
3. Entri data usul formasi melalui aplikasi e-formasi KemenPANRB;
4. Pengiriman usul formasi ASN ke KemenPANRB;
5. Menerima penetapan formasi ASN dari KemenPANRB;
6. Persiapan pengumuman dan pendaftaran CASN formasi tahun 2021;
7. Persiapan dan pelaksanaan Seleksi Kompetensi CASN;
8. Usul penetapan NIP dan NIPPPK;
9. Pengangkatan CPNS dan PPPK.

Faktor pendukung keberhasilan subkegiatan ini adalah komitmen dan kerjasama tim yang terjalin secara solid serta koordinasi dan kerja sama yang antar Pemerintah Kabupaten/Kota dengan Pemda D.I Yogyakarta dalam penyelenggaraan kegiatan. Sedangkan faktor penghambat subkegiatan adalah *pertama* perubahan kebijakan nasional alokasi formasi dan penyelenggaraan pengadaan calon ASN, dan *kedua* perbedaan kebijakan sektoral pengadaan calon ASN. Hal tersebut mengakibatkan persentase serapan anggaran dalam kegiatan ini

tidak dapat optimal sesuai yang telah direncanakan. Termasuk dalam efisiensi anggaran dikarenakan target fisik dapat tercapai dengan anggaran yang minimum.

Berdasarkan fakta faktor penghambat dan pendukung yang tersebut, maka upaya tindaklanjut yang akan ditempuh oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah menyusun alternatif-alternatif rencana pelaksanaan dan meningkatkan koordinasi dengan stakeholder pengadaan ASN serta menjaga komitmen serta kerjasama tim yang tetap solid dalam ketidakpastian kebijakan dari Pusat.

2. Subkegiatan Evaluasi Pemberhentian ASN

Maksud dari subkegiatan evaluasi pemberhentian ASN adalah untuk meningkatkan pelayanan di bidang kepegawaian dalam proses pengelolaan pemberhentian ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Tujuan dari subkegiatan evaluasi pemberhentian ASN adalah untuk memberikan pelayanan pemberhentian ASN tepat waktu, dan sasaran pelayanan untuk pemberian hak pensiun.

Pagu anggaran subkegiatan ini sebesar Rp59.800.000,- terealisasi sebesar Rp55.897.500,- atau 93,47%. Adapun bentuk kegiatan yang dihasilkan berupa terlaksananya proses dan penerbitan SK Pensiun PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul sebanyak 535 SK dalam Tahun Anggaran 2022. Adapun bentuk uraian singkat kegiatan yang dilaksanakan pada subkegiatan ini adalah :

1. Verifikasi berkas usul pensiun;
2. Entri data kedalam SAPK berkas usul pensiun;
3. *Scanning* dan *upload* berkas usulan kedalam aplikasi SEMAR/DOCUdigital;
4. Proses pengiriman usul di SAPK
5. Penerbitan SK Pensiun;
6. Penyerahan SK Pensiun.

Faktor pendukung keberhasilan subkegiatan ini adalah Pendukung adanya aplikasi secara online yang mempermudah

pelaksanaan kegiatan dan terjalinnya koordinasi dan Kerjasama yang baik antara internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul maupun dengan Instansi Pembina (BKN Kanreg I Yogyakarta). Sedangkan faktor penghambat yang menjadi kendala berjalannya kegiatan ini adalah berkas usulan pensiun dari yang bersangkutan terkadang belum lengkap dan keterlambatan pengajuan berkas usulan, serta kurang cermatnya pengelola kepegawaian.

Dari uraian faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka tindaklanjut yang akan ditempuh oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah tetap menjalin koordinasi yang baik dengan internal Pemerintah Kabupaten Bantul maupun dengan Instansi Pembina.

3. Subkegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian

Maksud dari subkegiatan pengelolaan data kepegawaian adalah untuk meningkatkan kompetensi dan memberikan pemahaman kepada pengelola kepegawaian PD terkait penggunaan dan pemanfaatan aplikasi SAPA ASN guna mendukung pelaksanaan layanan kepegawaian secara paperless. Tujuan dari subkegiatan pengelolaan data kepegawaian adalah :

- Memperoleh data terupdate;
- Supporting pengelolaan SDM dengan system merit;
- Mengkompilasikan data kepegawaian yang ada di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul;
- Mengoptimalkan pengoperasian aplikasi layanan kepegawaian (SAPA ASN) dalam rangka mendukung pengelolaan data kepegawaian;
- Meningkatkan kompetensi pengampu kepegawaian dalam pengelolaan layanan kepegawaian melalui aplikasi SAPA ASN.

Pagu anggaran subkegiatan ini sebesar Rp98.762.032,- terealisasi sebesar Rp89.304.316,- atau 90,42%. Adapun bentuk

kegiatan yang dihasilkan berupa terselesaikannya penyusunan Buku Profil Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Bantul dan termanfaatkannya program aplikasi layanan kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Bantul. Adapun bentuk uraian singkat kegiatan yang dilaksanakan pada subkegiatan ini adalah :

1. Melaksanakan Upating data kepegawaian kedalam Aplikasi SAPA ASN;
2. Rekonsiliasi data SAPA ASN dengan SAPK milik BKN;
3. Proses penyusunan Profil Kepegawaian.

Faktor pendukung keberhasilan subkegiatan ini adalah terjalinnya koordinasi dan Kerjasama yang baik antara internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Perangkat Daerah di Kabupaten Bantul. Sedangkan faktor penghambat yang menjadi kendala dalam proses pelaksanaan kegiatan ini adalah masih ada beberapa data yang belum sinkron antara data kepegawaian dengan data keuangan, sehingga diperlukan pengecekan ulang terhadap data yang terinput

Dari urain faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka tindaklanjut yang akan ditempuh oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah melaksanakan rekonsiliasi data kepegawaian dengan data keuangan yang melibatkan Perangkat Daerah terkait.

2.2 Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

Indikator dari kegiatan ini adalah Persentase pengisian JPT, Administrator , Pengawas dan Jabatan Fungsional dengan target 79% terealisasi 97,6%. Pagu anggaran kegiatan ini Rp713.225.000,- terealisasi sebesar Rp643.084.500,- atau 90,16%. Kegiatan ini didukung oleh 3 (tiga) subkegiatan yaitu:

1. Subkegiatan Pengelolaan Mutasi ASN

Maksud dari subkegiatan pengelolaan mutasi ASN adalah agar penempatan jabatan ASN sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi untuk pengembangan karier lebih baik. Tujuan dari subkegiatan ini adalah :

- Penataan dan penempatan PNS sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja PNS;
- Meningkatkan kualitas pelayanan proses mutasi antar Instansi (Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Provinsi/ Pemerintah Kabupaten/Kota) dari dan ke Pemerintah Kabupaten Bantul;
- terwujudnya PNS yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja di lingkungan Kabupaten Bantul.

Pagu anggaran subkegiatan ini sebesar Rp11.125.000,- terealisasi sebesar Rp10.835.000,- atau 97,39%. Adapun bentuk subkegiatan yang dihasilkan berupa:

1. Mutasi jabatan fungsional dan jabatan Pelaksana sebanyak 120 PNS;
2. Pengangkatan Jabatan Fungsional dan Kenaikan Jenjang Jabatan Fungsioanal sebanyak 260 PNS;
3. Pemberhentian PNS Jabatan Fungsional sebanyak 1 PNS;
4. Proses kegiatan mutasi masuk maupun keluar dari Pemerintah Kabupaten Bantul sebanyak 20 PNS.

Faktor pendukung keberhasilan subkegiatan ini adalah adanya sistem aplikasi yang memudahkan proses kegiatan dan adanya prosedur yang jelas terkait pelaksanaan kegiatan, serta terjalannya koordinasi dan Kerjasama yang baik dengan semua pihak. Sedangkan faktor penghambat yang menjadi kendala dalam proses pelaksanaan kegiatan ini adalah persepsi atau pemahaman yang berbeda atas prosedur mutasi dan belum lengkapnya berkas berkas pengajuan usulan mutasi.

Dari urain faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka tindaklanjut yang akan ditempuh oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah koordinasi dengan instansi terkait.

2. Subkegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Maksud dari subkegiatan pengelolaan kenaikan pangkat ASN adalah untuk untuk mewujudkan layanan kenaikan pangkat PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul yang cepat, mudah,

murah dan tepat waktu. Tujuannya adalah untuk memberikan penghargaan kepada ASN sesuai dengan kinerjanya.

Pagu anggaran subkegiatan ini sebesar Rp49.275.000,- terealisasi sebesar Rp44.820.000,- atau 90,96%. Adapun bentuk subkegiatan yang dihasilkan berupa terfasilitasinya layanan penerbitan SK Kenaikan pangkat bagi ASN Kabupaten Bantul sejumlah 948 orang. Adapun bentuk uraian singkat kegiatan yang dilaksanakan pada subkegiatan ini adalah :

1. Melakukan scanning berkas usul kenaikan pangkat sebanyak 952 usulan;
2. Entri data dan usul kedalam SAPK sebanyak 952 usulan;
3. Penerbitan SK kenaikan pangkat sebanyak 949 SK;
4. Penyerahan SK kenaikan pangkat sebanyak 949 SK..

Faktor pendukung keberhasilan subkegiatan ini adalah terjalinnya koordinasi dan Kerjasama yang baik antara internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Perangkat Daerah di Kabupaten Bantul serta dengan Instansi Pembina, tersedianya aplikasi yang memfasilitasi proses pelaksanaan kegiatan kenaikan pangkat ASN. Sedangkan faktor penghambat yang menjadi kendala dalam proses pelaksanaan kegiatan ini adalah aplikasi yang terkadang mengalami maintenance, berkas usulan kenaikan pangkat dari yang bersangkutan terkadang kurang lengkap.

Dari uraian faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka tindak lanjut yang akan ditempuh oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kinerja dengan cara berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait proses pelaksanaan kegiatan kenaikan pangkat ASN.

3. Subkegiatan Pengelolaan Promosi ASN

Maksud dari subkegiatan pengelolaan mutasi ASN adalah agar penempatan jabatan ASN sesuai dengan kompetensi dan Pendidikannya sehingga dapat meningkatkan karier dan produktifitas kerjanya. Tujuannya yaitu untuk Penataan PNS sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerjanya.

Pagu anggaran subkegiatan ini sebesar Rp652.825.000,- terealisasi sebesar Rp587.429.500,- atau 89,98%. Adapun bentuk uraian singkat yang dihasilkan berupa :

1. Seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebanyak 3 Formasi;
2. Mutasi dan Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional sebanyak 141 orang.

Faktor pendukung keberhasilan subkegiatan ini adalah terjalinnya koordinasi dan Kerjasama yang baik antara internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Perangkat Daerah di Kabupaten Bantul serta dengan Instansi Pembina, tersedianya aplikasi yang memfasilitasi proses pelaksanaan kegiatan Promosi ASN. Sedangkan faktor penghambat yang menjadi kendala dalam proses pelaksanaan kegiatan ini adalah koordinasi dengan instansi Pembina membutuhkan waktu yang tidak dapat diprediksi, sehingga proses kegiatan terkadang menjadi mundur dari jadwal. Selain itu, tidak maskimalnya serapan keuangan dikarenakan pengurangan jumlah Panitia Seleksi (Pansel) dalam seleksi JPT Pratama Sekretaris Daerah dan peserta seleksi JPT Pratama tidak sesuai dengan target yang direncanakan, target peserta seleksi sejumlah 16 orang namun terealisasi 14 orang, sehingga mengakibatkan anggaran assesment seleksi JPT Pratama juga berkurang.

Dari urain faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka tindaklanjut yang akan ditempuh oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kinerja dengan cara berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait proses pelaksanaan kegiatan promosi ASN.

2.3 Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

Indikator dari kegiatan ini adalah Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan target 6% terealisasi 20,45%. Pagu anggaran kegiatan ini Rp5.491.562.500,- terealisasi sebesar Rp

5.286.489.921,- atau 96,26%. Kegiatan ini didukung oleh 5 (lima) subkegiatan yaitu:

1. Subkegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN

Maksud dari subkegiatan peningkatan kapasitas kinerja ASN adalah untuk meningkatkan kapasitas kinerja ASN untuk mewujudkan profesionalisme ASN. Tujuannya adalah :

- Mewujudkan obyektifitas penilaian kapasitas kinerja ASN;
- Memberikan rekomendasi berdasarkan hasil ujian dinas dan ujian Penyesuaian Ijazah untuk peningkatan kapasitas ASN.

Pagu anggaran subkegiatan ini sebesar Rp14.500.000,- terealisasi sebesar Rp13.750.000,- atau 94,83%. Adapun bentuk subkegiatan yang dihasilkan berupa jumlah ASN yang lolos mengikuti Ujian Dinas/Ujian Kenaikan Pangkat. Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Dinas pada tahun 2022 sebanyak 53 orang. Adapun bentuk uraian singkat kegiatan yang dilaksanakan pada subkegiatan ini adalah Pengiriman PNS untuk mengikuti ujian dinas.

Faktor pendukung keberhasilan subkegiatan ini adalah terjalinnya koordinasi dan Kerjasama yang baik antara internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Perangkat Daerah di Kabupaten Bantul serta dengan pihak terkait proses pelaksanaan kegiatan. Sedangkan faktor penghambat yang menjadi kendala dalam proses pelaksanaan kegiatan ini adalah karena pelaksanaan kegiatan adalah dengan cara pengiriman, sehingga untuk jadwal pelaksanaan kegiatan harus menyesuaikan dengan pihak penyelenggara.

Dari uraian faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka tindaklanjut yang akan ditempuh oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kinerja dengan cara berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait proses pelaksanaan kegiatan peningkatan kapasitas ASN.

2. Subkegiatan Pengelolaan Assessment Center

Maksud dari subkegiatan pengelolaan assessment center adalah untuk mengetahui potensi dan kompetensi masing-masing PNS sehingga didapatkan para pegawai yang memiliki potensi dan kompetensi dengan meninggalkan unsur like and dislike yang selama ini melekat dalam image penempatan PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Tujuannya adalah :

- Meningkatkan akuntabilitas dan objektivitas dalam memberikan dasar pertimbangan pengembangan karir berbasis sistem merit;
- Memudahkan dalam proses pengembangan pegawai dan mendistribusikan pegawai sesuai dengan kualifikasi pendidikan, potensi dan kompetensinya;
- Untuk mengukur potensi dan kompetensi individual dari PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul;
- Untuk mendapatkan informasi sebagai dasar pengembangan dan perencanaan karier Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan;
- Untuk mendapatkan bahan rekomendasi kelebihan dan kekurangan potensi atau kompetensi masing-masing PNS agar dapat dilakukan upaya pembinaan;
- Untuk mendapatkan bahan konseling guna mendorong peningkatan kinerja pejabat yang bersangkutan.

Pagu anggaran subkegiatan ini sebesar Rp84.210.000,- terealisasi sebesar Rp83.142.500,- atau 98,73%. Adapun bentuk subkegiatan yang dihasilkan berupa laporan hasil penilaian kompetensi yang dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam menempatkan PNS sesuai dengan kompetensinya. Jumlah PNS yang mengikuti pengukuran kompetensi dan psikologi pada tahun 2022 sebanyak 259 PNS. Adapun bentuk uraian singkat kegiatan yang dilaksanakan pada subkegiatan ini adalah :

1. Uji kompetensi PNS mutasi masuk ke Pemerintah Kabupaten Bantul;

2. Uji kompetensi PNS untuk pemetaan kompetensi.

Faktor pendukung keberhasilan subkegiatan ini adalah terjalannya koordinasi dan Kerjasama yang baik antara internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Perangkat Daerah di Kabupaten Bantul serta dengan pihak terkait proses pelaksanaan kegiatan. Sedangkan faktor penghambat yang menjadi kendala dalam proses pelaksanaan kegiatan ini adalah penyesuaian jadwal antar Assessor dari instansi luar. Disamping itu, keterbatasan ruangan juga menjadi kendala untuk mendukung kelancaran penyelenggaraan kegiatan.

Dari uraian faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka tindaklanjut yang akan ditempuh oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kinerja dengan cara berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait proses pelaksanaan kegiatan pengukuran kompetensi PNS. Keterbatasan ruangan diatasi dengan berkoordinasi dengan instansi yang memiliki ruangan yang dapat digunakan untuk menyelenggarakan kegiatan uji kompetensi.

3. Subkegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

Maksud dari subkegiatan pengelolaan Pendidikan lanjutan ASN adalah untuk meningkatkan kompetensi PNS melalui jalur Pendidikan. Tujuannya adalah :

- Mengembangkan karier PNS secara professional;
- Memberikan informasi terkait kesenjangan antara standar kompetensi dan/atau persyaratan jabatan dengan kompetensi PNS yang akan mengisi jabatan;
- Memenuhi kebutuhan tenaga yang memiliki keahlian atau kompetensi tertentu dalam rangka pelaksanaan tugas.

Pagu anggaran subkegiatan ini sebesar Rp634.720.000,- terealisasi sebesar Rp598.850.000,- atau 94,35%. Adapun bentuk subkegiatan yang dihasilkan berupa tersedianya dokumen surat

izin belajar dan surat keputusan tugas belajar. Jumlah surat Izin Belajar sebanyak 65 dokumen dan surat keputusan tugas belajar sebanyak 9 dokumen. Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan PPG untuk Guru Agama Islam sebanyak 66 orang dan Guru Agama Katholik sebanyak 1 orang. Adapun bentuk uraian singkat kegiatan yang dilaksanakan pada subkegiatan ini adalah :

1. Menerbitkan surat rekomendasi izin belajar dan surat isin mengikuti tugas belajar bagi PNS yang akan menempuh pendidikan lanjut.
2. Menerbitkan surat izin belajar dan surat keputusan tugas belajar.
3. Menerbitkan surat pengaktifan kembali bagi PNS yang telah selesai tugas belajar.
4. Sosialisasi Surat Edaran Bupati tentang pengembangan kompetensi bagi PNS melalui jalur pendidikan
5. Mengirimkan Guru Agama Islam dan Katholik yang telah memenuhi syarat untuk mengikuti diklat Pendidikan Profesi Guru (PPG).

Faktor pendukung keberhasilan subkegiatan ini adalah terjalannya koordinasi dan Kerjasama yang baik antara internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Perangkat Daerah di Kabupaten Bantul serta dengan pihak terkait proses pelaksanaan kegiatan. Sedangkan faktor penghambat yang menjadi kendala dalam proses pelaksanaan kegiatan ini adalah adanya pergantian SE KemenPAN 13/2019 ke 28/2021 tentang pengembangan kompetensi bagi PNS melalui pendidikan lanjut.

Dari urain faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka tindaklanjut yang akan ditempuh oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah menyesuaikan dengan kebijakan yang berlaku sehingga proses pengembangan kompetensi PNS melalui Pendidikan lanjut dapat berjalan sesuai dengan alurnya.

4. Subkegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat

Maksud dari subkegiatan koordinasi dan Kerjasama pelaksanaan diklat adalah sebagai upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi atas standar kompetensi dan rencana pengembangan karier ASN.

Pagu anggaran subkegiatan ini sebesar Rp4.741.070.000,- terealisasi sebesar Rp4.574.817.421,- atau 96,49%. Adapun bentuk subkegiatan yang dihasilkan berupa tersusunnya laporan pelaksanaan kegiatan penyelenggaraan pelatihan sejumlah 20 (dua puluh) dokumen, indikatornya adalah jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis, Struktural, fungsional dan prajabatan sebanyak 1624 Orang dengan rincian pelaksanaan diklat sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pelatihan Kepemimpinan

Pelatihan Kepemimpinan yang dilaksanakan dengan pola pengiriman ke Badan Diklat Provinsi DIY terdiri dari Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN Tingkat II) dengan Jumlah peserta 4 orang, Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dengan jumlah peserta 7 orang dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) dengan jumlah peserta orang. Seluruh peserta tersebut berhasil lulus dengan baik.

2. Pelaksanaan pelatihan Dasar CPNS.

Pelatihan Dasar CPNS dilaksanakan dengan pola fasilitasi dengan Badan Diklat DIY dengan metode blended learning yang diikuti 213 orang peserta

3. Pelaksanaan pelatihan Konvensi Hak Anak

Pelatihan Konvensi Hak Anak dilaksanakan dengan bekerjasama dengan Universitas Islam Indonesia dan Yayasan SAMIN Merdeka. Peserta Pelatihan Konvensi Hak Anak bagi ASN Pendidik Pemerintah Kabupaten Tahun 2022 berjumlah 590 (lima ratus Sembilan puluh orang) orang dengan rincian sebagai berikut:

- a) ASN Pendidik jenjang Taman Kanak-kanak : 80 orang
 - b) ASN Pendidik jenjang Sekolah Dasar : 320 orang
 - c) ASN Pendidik jenjang Sekolah Menengah Pertama : 80 orang
 - d) ASN Tenaga kesehatan: 70 orang
 - e) ASN Tenaga Teknis pemberi Layanan : 40 orang
4. Pelaksanaan Pelatihan Pelayanan Prima bagi ASN pendidik
Pelatihan ini dilaksanakan dengan bekerjasama dengan Universitas Negeri Yogyakarta sebanyak 5 angkatan dengan masing-masing Angkatan berjumlah 40 peserta dari ASN pendidik
 5. Pelaksanaan Pelatihan Penatausahaan Keuangan Daerah
Pelatihan Penatausahaan Keuangan Daerah dilaksanakan dengan pola fasilitasi dengan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan D.I. Yogyakarta. Pelatihan diikuti oleh 30 peserta dari seluruh perangkat daerah di Kabupaten Bantul.
 6. Pelaksanaan Pelatihan Penyusunan PAK bagi JF kepegawaian
Pelatihan ini dilaksanakan bekerjasama dengan Badan kepegawaian negara dengan jumlah peserta 28 orang
 7. Pelatihan Penulisan Karya Ilmiah bagi JF
Pelatihan Penulisan Karya Ilmiah bagi JF terdiri dari 3 angkatan dengan 2 angkatan peserta berasal dari Jabatan Fungsional tenaga Kesehatan dan 1 angkatan dari jabatan fungsional yang ada di lingkungan pemerintah kabupaten bantul
 8. Pelaksanaan pelatihan Teknis dan Fungsional lainnya
Pelatihan ini dilaksanakan dengan metode pengiriman ke instansi penyelenggara sesuai dengan kebutuhan/usulan pelatihan dari perangkat daerah di lingkungan Kabupaten Bantul. Selama tahun 2022 BKPSDM mengirim 429 orang peserta dengan berbagai macam pelatihan teknis maupun fungsional

Faktor pendukung keberhasilan subkegiatan ini adalah terjalannya koordinasi dan Kerjasama yang baik antara internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Perangkat Daerah di Kabupaten Bantul serta dengan pihak terkait proses pelaksanaan kegiatan. Sedangkan faktor penghambat yang menjadi kendala adalah sebagai berikut:

- a) Adanya perubahan peraturan, petunjuk teknis pelaksanaan dan kurikulum pelatihan yang seringkali memundurkan/menunda bahkan membatalkan jadwal pelatihan.
- b) Lembaga pelatihan sebagai mitra kerja sama yang menutup layanan dikarenakan akreditasi kadaluarsa, perubahan kurikulum/metode pelatihan seperti kraton ditutup dan sebagainya.
- c) Keterbatasan kuota utk pengiriman peserta untuk pelatihan pengiriman

Dari uraian faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka tindaklanjut yang akan ditempuh oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan koordinasi dengan semua pihak terkait.

5. Subkegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN

Maksud dari subkegiatan pembinaan jabatan fungsional ASN adalah untuk meningkatkan akuntabilitas dan objektivitas dalam memberikan dasar pengembangan karier PNS Jabatan Fungsional berbasis sistem merit. Tujuannya adalah :

- Untuk memberikan kejelasan tentang standar penilaian angka kredit Jabatan Fungsional;
- Untuk memberikan kejelasan tentang prosedur teknis penilaian angka kredit Jabatan Fungsional;
- Mengkoordinasikan seluruh Tim Penilai Jabatan Fungsional se-Kabupaten Bantul;
- Melaksanakan verifikasi terhadap penilaian angka kredit yang telah dilakukan oleh Tim Penilai Jabatan Fungsional;

Pagu anggaran subkegiatan ini sebesar Rp17.062.500,- terealisasi sebesar Rp15.930.000,- atau 93,36%. Adapun bentuk subkegiatan yang dihasilkan berupa verifikasi angka kredit sebelum ditetapkan oleh Instansi Pembina dan jumlah Jabatan Fungsional yang terfasilitasi sejumlah 4364 Dokumen. Adapun bentuk uraian singkat kegiatan yang dilaksanakan pada subkegiatan ini adalah :

1. Sosialisasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil dengan narasumber dari BKN Kanreg I Yogyakarta bagi seluruh Tim Penilai Jabatan Fungsional se-Kabupaten Bantul
2. Rapat Koordinasi dengan narasumber dari BKN Kanreg I Yogyakarta dan peserta dari PNS Jabatan Administrasi yang disetarakan dalam Jabatan Fungsional dengan tujuan agar dapat pemahaman tentang tugas Jabatan Fungsional
3. Verifikasi PAK Jabatan Fungsional dengan menghadiri sidang penilaian angka kredit oleh Instansi Pembina Teknis yang dilaksanakan di bulan Juli, November dan Desember Tahun 2022.

Faktor pendukung keberhasilan subkegiatan ini adalah terjalinnya Koordinasi dan Kerjasama yang baik antara internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Perangkat Daerah di Kabupaten Bantul serta dengan pihak terkait proses pelaksanaan kegiatan. Sedangkan faktor penghambat yang menjadi kendala adalah kurangnya literasi aturan tentang Jabatan Fungsional seperti pembuatan DUPAK dari PNS Jabatan Fungsional yang disetarakan.

Dari uraian faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka tindaklanjut yang akan ditempuh oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan koordinasi dengan semua pihak terkait dan menyampaikan literasi tentang peraturan terkait Jabatan Fungsional melalui media sosial BKPSDM Kabupaten Bantul.

2.4 Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Maksud dan tujuan kegiatan ini adalah Persentase Aparatur yang Menyusun Dokumen Penilaian dengan target 95% terealisasi 98%. Pagu anggaran kegiatan ini Rp861.887.500,- terealisasi sebesar Rp799.287.500,- atau 92,73%. Kegiatan ini didukung oleh 3 (tiga) sub kegiatan yaitu:

1. Subkegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Maksud dari subkegiatan pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur adalah pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur dimaksudkan untuk mengevaluasi kinerja individu Aparatur Sipil Negara, yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen ASN. Tujuannya adalah :

- untuk mendukung pencapaian Indeks Profesionalitas ASN;
- menjamin objektivitas pembinaan ASN yang dilakukan berdasarkan Pengelolaan Kinerja Pegawai;
- memberikan motivasi untuk berkinerja tinggi dengan memberikan reward bagi ASN atas prestasinya.

Pagu anggaran subkegiatan ini sebesar Rp156.250.000,- terealisasi sebesar Rp153.623.000,- atau 98,32%. Adapun bentuk subkegiatan yang dihasilkan berupa terwujudnya pemahaman dalam Penyusunan Pengelolaan Kinerja ASN sebanyak 7885 dokumen dan terfasilitasinya evaluasi kinerja bidang kesehatan untuk pejabat eselon II sebanyak 20 orang. Adapun bentuk uraian singkat kegiatan yang dilaksanakan pada subkegiatan ini adalah :

1. Bimbingan Teknis Penilaian Kinerja PNS Tahun 2021 dan Penyusunan SKP Tahun 2022 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019;
2. Pendampingan pengisian Sasaran Kinerja Pegawai bagi ASN Kabupaten Bantul;
3. Bimbingan Teknis Pengelolaan Kinerja ASN Berdasarkan PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022;
4. Pendampingan penyusunan Pengelolaan Kinerja ASN Berdasarkan PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022;

Faktor pendukung keberhasilan subkegiatan ini adalah peran aktif dari seluruh ASN, baik dari internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia maupun dari semua Perangkat Daerah di Kabupaten Bantul, adanya pendampingan langsung dari BKN Kanreg I Yogyakarta dan tersedianya saran dan prasarana yang memadai. Sedangkan faktor penghambat yang menjadi kendala yakni Aplikasi yang belum sempurna yang menghambat proses penginputan data serta terdapat PNS yang memasuki purna tugas TMT 01 Januari 2023 yang tidak menyusun dokumen penilaian kinerja.

Dari uraian faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka tindaklanjut yang akan ditempuh oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah menyesuaikan dengan kebijakan sistem penilaian yang baru.

2. Subkegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai

Maksud dilaksanakannya subkegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai adalah untuk memberikan penghargaan atas kinerja dan pengabdian yang telah dilaksanakan oleh ASN. Sedangkan tujuannya yaitu sebagai berikut :

- Pemberian TPP bertujuan agar dapat meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja dan kesejahteraan ASN;
- Pemberian cuti kepada ASN diharapkan dapat memberikan kesempatan istirahat bagi PNS dalam rangka menjamin kesegaran jasmani dan rohaninya;
- Pemberian JKK/JKM bertujuan agar hak ini diharapkan dapat menjamin kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja;
- Pemberian penghargaan Satya Lancana Karya Satya (SLKS) bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada mereka yang telah mengabdikan dirinya secara terus menerus, selama 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun. SLKS juga sebagai motivasi kepada setiap Pegawai Negeri untuk terus meningkatkan kualitas pengabdianya kepada Bangsa dan Negara;

- Pelaksanaan rangkaian kegiatan KORPRI bertujuan dengan kegiatan ini dapat dijadikan momentum untuk menumbuhkan jiwa korps, sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara;
- Terlaksananya Pemberian Penghargaan Kartika Punggawa Proiotamansari (KPP) bertujuan untuk memotivasi ASN agar semakin tergugah dalam berinovasi dan memberikan kinerja terbaik dalam melayani masyarakat.

Pagu anggaran subkegiatan ini sebesar Rp577.657.500,- terealisasi sebesar Rp518.147.500,- atau 89,70%. Adapun bentuk uraian singkat kegiatan yang dilaksanakan pada subkegiatan ini adalah:

1. Terlaksananya pencairan TPP tepat waktu sebanyak 1344 Dokumen;
2. Terlaksananya penyerahan dokumen SLKS bagi PNS sebanyak 273 PNS;
3. Terlaksananya pelayanan dokumen kepegawaian sebanyak 1676 dokumen;
4. Terlaksananya rangkaian kegiatan HUT KORPRI dengan 4 jenis prestasi kejuaraan;
5. Terlaksananya Pemberian Penghargaan Kartika Punggawa Proiotamansari sebanyak 12 orang.

Faktor pendukung keberhasilan subkegiatan ini adalah Kerjasama yang baik dari internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan peran aktif dari semua Perangkat Daerah di Kabupaten Bantul, adanya komitmen dari Pembina kepegawaian untuk meningkatkan kinerja ASN. Sedangkan faktor penghambat yang menjadi kendala yakni adanya perubahan regulasi dari Pemerintah Pusat yang berdampak pada pelaksanaan kegiatan di Pemerintah Daerah.

Dari uraian faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka tindaklanjut yang akan ditempuh oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah

pelaksanaan kegiatan menyesuaikan dengan kebijakan Pemerintah Pusat.

3. Subkegiatan Pembinaan Disiplin ASN

Maksud dilaksanakannya subkegiatan Pembinaan Disiplin PNS adalah untuk penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS, peningkatan kualitas dan profesionalitas SDM Aparatur melalui pembinaan disiplin dengan pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin PNS dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih dan responsif terhadap permasalahan yang timbul di masyarakat. Sedangkan tujuannya yaitu sebagai berikut :

- sebagai upaya preventif maupun kuratif untuk mencegah dan meminimalisir terjadinya pelanggaran disiplin agar PNS tetap konsisten dalam kedudukannya sebagai pelayan dan abdi masyarakat yang memiliki mental dan moral yang baik sehingga dapat menjadi teladan masyarakat;
- Meningkatkan kepatuhan Penyelenggara Negara/PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul dalam menyampaikan harta kekayaannya.

Pagu anggaran subkegiatan ini sebesar Rp127.980.000,- terealisasi sebesar Rp127.517.000,- atau 99,64%. Adapun bentuk uraian singkat kegiatan yang dilaksanakan pada subkegiatan ini adalah:

1. Terlaksananya Sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS;
2. Terlaksananya sidang penyelesaian kasus kepegawaian bagi pelanggar disiplin PNS;
3. terselesaikannya kasus pelanggaran disiplin PNS sesuai peraturan yang berlaku;
4. Meningkatnya disiplin PNS;
5. Terselesaikannya keputusan pemberian atau penolakan izin perkawinan dan perceraian PNS;
6. Terfasilitasinya PNS sakit untuk mendapatkan rekomendasi hasil uji Kesehatan;

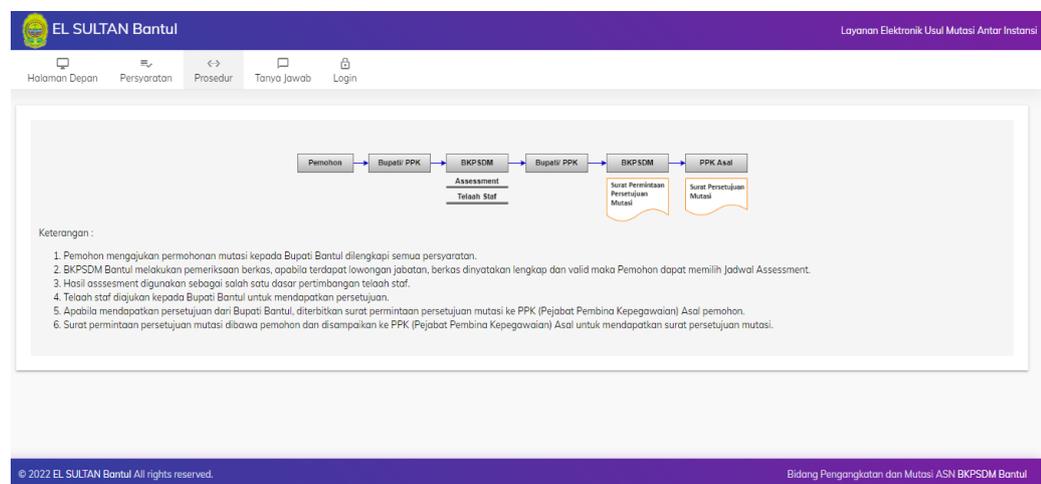
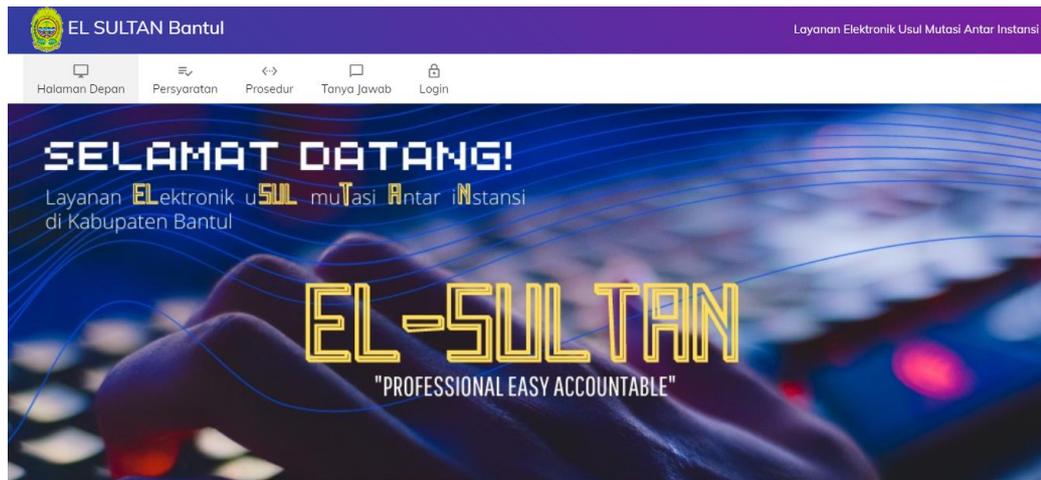
7. Terfasilitasinya Penyelenggara Negara/PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul dalam pengisian LHKPN.

Faktor pendukung keberhasilan subkegiatan ini adalah Kerjasama yang baik dari internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan peran aktif dari semua Perangkat Daerah di Kabupaten Bantul, adanya komitmen dari Pembina kepegawaian untuk meningkatkan kinerja ASN. Sedangkan faktor penghambat yang menjadi kendala yakni kurang maksimalnya pemberian informasi tentang aturan disiplin ASN.

Dari uraian faktor penghambat dan pendukung yang tersebut diatas, maka tindaklanjut yang akan ditempuh oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah akan memaksimalkan dalam pemberian informasi tentang aturan disiplin ASN kepada seluruh ASN di Kabupaten Bantul.

Dalam melaksanakan tugas fungsi kepegawaian guna mencapai tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melakukan terobosan dan inovasi untuk meningkatkan kinerjanya. Inovasi yang telah dilaksanakan sebagai berikut :

1. Penyediaan layanan EL-SULTAN (elektronik usul mutasi antar instansi) yang dapat mempermudah proses pengusulan mutasi pegawai antar daerah sehingga tidak perlu datang langsung ke Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul. EL-SULTAN berisi menu persyaratan, prosedur, layanan tanya jawab online dengan menggunakan user yang telah diregistrasikan pada layanan EL-SULTAN.



Sumber : SAPA ASN Kabupaten Bantul

2. Penerapan penggunaan aplikasi e-kinerja yang ditetapkan oleh BKN, dengan menjadi piloting project tingkat nasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul mewakili Pemerintah Kabupaten Bantul sebagai pengampu urusan kepegawaian mendapatkan penghargaan dari BKN Pusat dengan peringkat Terbaik II Kategori Kabupaten dalam Penerapan Sistem Informasi Kinerja Terintegrasi Tahun 2022.



C. Akuntabilitas Anggaran

Dari kemampuan keuangan daerah, yaitu kemampuan Pendapatan dan Pembiayaan (Pembiayaan netto) maka jumlah pendanaan yang dimungkinkan untuk dibelanjakan pada Tahun Anggaran 2022 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp9.927.328.705,00 yang digunakan untuk membiayai Belanja kegiatan. Sedangkan realisasi belanja sebesar Rp9.162.322.086,00, atau sebesar 92,29%. Perhitungan belanja tersebut diluar dari anggaran belanja gaji dan tunjangan ASN dengan pagu sebesar Rp7.037.580.790,00 dan terealisasi sebesar Rp5.889.532.038,00 atau sebesar 83,69%.

Alokasi anggaran belanja langsung Tahun 2022 yang dialokasikan untuk membiayai program-program prioritas yang langsung mendukung pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut :

Tabel III. 4 Alokasi Anggaran Belanja per Sasaran Strategis Tahun 2022

| No | Sasaran Strategis | Anggaran (Rp) | % |
|----|------------------------------------|----------------------|------------|
| 1 | Capaian Indeks Profesionalitas ASN | 8.178.498.132 | 82,40 |
| | Jumlah | 8.178.498.132 | 82,40 |
| | Belanja Pendukung | 1.746.540.573 | 17,60 |
| | Total Belanja | 9.925.038.705 | 100 |

Sumber : BKPSDM 2022

Belanja dibagi menjadi anggaran yang digunakan untuk penyelenggaraan program/kegiatan yang utama yang terkait langsung pencapaian sasaran dan anggaran untuk belanja program/kegiatan pendukung. Berdasarkan tabel diatas jumlah anggaran untuk program/kegiatan utama yang terkait langsung pencapaian sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp8.178.498.132,00 atau sebesar 82,40% dari total belanja, sedangkan anggaran untuk program/kegiatan pendukung sebesar Rp1.746.540.573,00 atau sebesar 17,60% dari total belanja.

Serapan belanja pada Tahun 2022 sebesar 92,29% dari total anggaran belanja yang dialokasikan.. Realisasi anggaran untuk program/kegiatan utama yang terkait langsung pencapaian sasaran sebesar 91,67 %, sedangkan realisasi untuk program/kegiatan pendukung sebesar 95,19%.

Tabel III. 5 Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2022

| No | Indikator Kinerja | Kinerja | | | Anggaran | | |
|----|------------------------------------|---------|-----------|-------|---------------|----------------|-------|
| | | Target | Realisasi | % | Target (Rp) | Realisasi (Rp) | % |
| 1 | Capaian Indeks Profesionalitas ASN | 69 | 57,44 | 83,24 | 8.178.498.132 | 7.497.540.237 | 91,67 |

Sumber : esakip ROPK tahun 2022

D. Efisiensi Sumber Daya

Efisiensi belanja pada tahun 2022 sebesar 7,71% dari total anggaran belanja yang dialokasikan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan akuntabilitas kinerja telah terjadi efisiensi, yaitu tercapainya target yang telah ditentukan akan tetapi terdapat penghematan anggaran.

Efisiensi anggaran untuk program/kegiatan utama sebesar 8,71%, sedangkan efisiensi untuk program/kegiatan pendukung sebesar 4,81%. Efisiensi belanja Tahun 2022 yang dialokasikan untuk membiayai

program/kegiatan dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama disajikan sebagai berikut:

Tabel III. 6 Efisiensi Anggaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2022

| No | Indikator Kinerja | Anggaran | | | |
|----|------------------------------------|---------------|----------------|-------------|------|
| | | Target (Rp) | Realisasi (Rp) | Efisiensi | % |
| 1 | Capaian Indeks Profesionalitas ASN | 8.178.498.132 | 7.497.540.237 | 680.957.895 | 8,33 |
| | Jumlah | 8.178.498.132 | 7.497.540.237 | 680.957.895 | 8,33 |
| | Belanja Pendukung | 1.746.540.573 | 1.662.491.849 | 84.048.724 | 4,81 |
| | Total Belanja | 9.925.038.705 | 9.160.032.086 | 765.006.619 | 7,71 |

Sumber : esakip ROPK tahun 2022

Berikut uraian keterangan subkegiatan yang masuk dalam kategori efisiensi anggaran:

1) Subkegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat

Pagu anggaran sebesar Rp4.950.000 terealisasi sebesar Rp1.708.650 atau 34,52%. Indikator subkegiatan ini adalah tersedianya Jasa Pengiriman/Pos dokumen terkait kepegawaian sebanyak 68 kali. Efisiensi dikarenakan estimasi biaya pengiriman Rp30.000,-/kiriman, sementara itu SHBJ terendah yang tersedia untuk sekali kirim adalah Rp100.000. Termasuk dalam efisiensi anggaran dikarenakan target fisik dapat tercapai dengan anggaran yang minimum.

2) Subkegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

Pagu anggaran sebesar Rp8.350.000,- terealisasi sebesar Rp3.463.878,- atau 41,48%. Indikator subkegiatan ini adalah tersedianya pembayaran rekening telepon sebanyak 12 bulan dan pembayaran jasa telekomunikasi lainnya sebanyak 12 paket. Efisiensi dikarenakan estimasi tagihan telepon perbulan hanya sekitar Rp. 20.000,- sedangkan SHBJ terendah yang bisa diambil sebesar Rp. 100.000,-/bulan. Termasuk dalam efisiensi anggaran dikarenakan target fisik dapat tercapai dengan anggaran yang minimum.

3) Subkegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan

Pagu anggaran sebesar Rp324.847.950,- terealisasi sebesar Rp288.229.356,- atau 88,73%. Indikator subkegiatan ini adalah tersedianya jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya sebanyak 18 unit. Efisiensi dikarenakan estimasi biaya service kendaraan yang tidak setinggi spesifikasi yang ada dalam SHBJ. Termasuk

dalam efisiensi anggaran dikarenakan target fisik dapat tercapai dengan anggaran yang minimum.

4) Subkegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN

Pagu anggaran sebesar Rp598.393.100,- terealisasi sebesar RP268.631.000,- atau 44,89%. Adapun bentuk kegiatan yang dihasilkan berupa tersusunnya dokumen usulan formasi ASN sebanyak 1 dokumen dan terfasilitasinya seleksi calon ASN sesuai dengan formasi yang telah ditetapkan oleh Panitia Pusat. Efisiensi dikarenakan penyusunan ROPK fisik dan keuangan telah direncanakan untuk pengadaan ASN (CPNS dan PPPK) namun pada akhirnya kebijakan yang terbit hanya untuk pengadaan PPPK.

5) Subkegiatan Pengelolaan Promosi ASN

Pagu anggaran sebesar Rp652.825.000,- terealisasi sebesar Rp587.429.500,- atau 89,98%. Adapun bentuk uraian singkat yang dihasilkan berupa seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, mutasi promosi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional serta pemberhentian PNS dalam jabatan structural. Tidak maksimalnya serapan keuangan dikarenakan pengurangan jumlah Panitia Seleksi (Pansel) dalam seleksi JPT Pratama Sekretaris Daerah dan peserta seleksi JPT Pratama tidak sesuai dengan target yang direncanakan, target peserta seleksi sejumlah 16 orang namun terealisasi 14 orang, sehingga mengakibatkan anggaran assesment seleksi JPT Pratama juga berkurang.

BAB IV PENUTUP

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik, pada hakikatnya adalah proses pembuatan dan pelaksanaan kebijakan publik berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipatif, adanya kepastian hukum, kesetaraan, efektif dan efisien. Prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintahan demikian merupakan landasan bagi penerapan kebijakan yang demokratis yang ditandai dengan menguatnya kontrol dari masyarakat terhadap kinerja pelayanan publik. Laporan ini memberikan gambaran tingkat pencapaian sasaran maupun tujuan instansi pemerintah sebagai jabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Dalam laporan ini disimpulkan bahwa secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul telah memperlihatkan pencapaian kinerja yang signifikan atas sasaran-sasaran strategisnya. Capaian Indeks Profesionalitas ASN menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tertuang dalam Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2022 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026.

Dalam Pelaksanaan faktor kunci pendukung keberhasilan tercapainya sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2022 antara lain adalah :

- 1) Koordinasi, integrasi dan sinkronisasi antar bidang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- 2) Penyesuaian sistem kerja dengan regulasi yang baru melalui pemanfaatan aplikasi kepegawaian;
- 3) Komitmen untuk meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun rekomendasi langkah-langkah perbaikan ke depan sebagai berikut:

- 1) Fokus peningkatan Indeks Profesionalitas ASN melalui peningkatan pengelolaan kinerja dan sistem merit;
- 2) Melaksanakan Monitoring, evaluasi kegiatan setiap bulannya secara lebih intensif;

- 3) Meningkatkan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi antar bidang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Demikian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul Tahun 2022. Kami mengakui masih perlu dilakukan upaya perbaikan dalam rangka pencapaian Indikator Kinerja yang telah ditetapkan.

LAMPIRAN

Renacana Strategis
Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia
Periode 2022-2026

| Tujuan | Sasaran | Indikator Tujuan dan Sasaran | Target | | | | | Kondisi akhir Renstra |
|---|----------------------------------|------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------------------|
| | | | Tahun 2022 | Tahun 2023 | Tahun 2024 | Tahun 2025 | Tahun 2026 | |
| Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang berkinerja tinggi dan akuntabel | Meningkatnya profesionalisme ASN | Capaian Indeks Profesionalitas ASN | 69 | 70 | 71 | 72 | 73 | 73 |

Perjanjian Kinerja tahun 2022



PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

ꦥꦺꦩꦸꦠꦺꦤ꧀ꦧꦤ꧀ꦠꦸꦭꦩꦧꦏꦺꦒꦺꦔꦮꦔꦭꦏꦧꦧꦏꦺꦩꦧꦁꦠꦸꦩꦸꦂꦢꦂꦪꦩꦤꦸꦱꦶꦂ

Jalan Robert Wolter Monginsidi 1 Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55711
Telepon. (0274) 367509 extensi : 419, 457, 466, 467, Faksimile (0274) 6462101
Laman: <https://asn.bantulkab.go.id>, Posel : bkpp@bantulkab.go.id

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2022

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ir. ISA BUDIHARTOMO, M.T
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Peneembangan Sumber Dava Manusia
selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : H. ABDUL HALIM MUSLIH
Jabatan : Bupati Bantul
selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Bantul, 25 Oktober 2022

PIHAK KEDUA
BUPATI BANTUL

H. ABDUL HALIM MUSLIH

PIHAK PERTAMA
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Ir. ISA BUDIHARTOMO, M.T
NIP. 196805051996031003

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN

Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Jabatan : Kepala
 Tahun Anggaran : 2022

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Satuan | Target Tahunan | Triwulan | Target |
|-----|----------------------------------|------------------------------------|--------|----------------|--------------|--------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) |
| 1. | Meningkatnya profesionalisme ASN | Capaian Indeks Profesionalitas ASN | Nilai | 69 | Triwulan I | 69*) |
| | | | | | Triwulan II | 69 |
| | | | | | Triwulan III | 69 |
| | | | | | Triwulan IV | 69 |

Keterangan:

- Untuk mencapai Sasaran Strategis sebagaimana tersebut di atas terdapat dukungan anggaran sebagai berikut:

| No | Nama Program | Anggaran Setelah Perubahan |
|----|--|----------------------------|
| 1. | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota | Rp. 8.786.411.363 |
| 2. | Program Kepegawaian Daerah | Rp. 7.823.630.132 |
| 3. | Program Penyelenggaraan Keistimewaan Yogyakarta Urusan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan | Rp. 354.868.000 |
| | Jumlah Anggaran | Rp. 16.964.909.495 |

- *) Data capaian kinerja tersedia pada triwulan I.

Bantul, 25 Oktober 2022



3. Hasil evaluasi Sekip 2021 yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d.100. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul, memperoleh nilai sebesar 82.64 Kategori A (memuaskan), pada tahun 2020 sebesar 82.43 naik 0.21 adapun rinciannya sebagai berikut:

| No | Komponen/Sub Komponen | Bobot | Nilai |
|--|---|------------|--------------|
| A. | Perencanaan Kinerja (30%) | 30 | 30.00 |
| B. | Pengukuran Kinerja (25%) | 25 | 22.50 |
| C. | Pelaporan Kinerja (15%) | 15 | 10.70 |
| D. | Evaluasi Internal (10%) | 10 | 07.43 |
| E. | Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi (20%) | 20 | 12.00 |
| Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja (100%) | | 100 | 82.64 |

4. Nilai sebagaimana tersebut diatas merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dengan rincian sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi komponen perencanaan kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul dengan bobot nilai 30 memperoleh nilai 30.00 dengan rincian sebagai berikut:

| No | Komponen/Sub Komponen | Bobot | Nilai |
|--|---|-------|-------|
| Perencanaan Kinerja (30%) | | 30.00 | 30.00 |
| I. | <i>Perencanaan Strategis (10%)</i> | 10.00 | 10.00 |
| A. | Pemenuhan Renstra (2%) | 2.00 | 2.00 |
| B. | Kualitas Renstra (5%) | 5.00 | 5.00 |
| C. | Implementasi Renstra (3%) | 3.00 | 3.00 |
| II. <i>Perencanaan Kinerja Tahunan (20%)</i> | | 20.00 | 20.00 |
| A. | Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (4%) | 4.00 | 4.00 |
| B. | Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (10%) | 10.00 | 10.00 |
| C. | Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6%) | 6.00 | 6.00 |

Evaluasi lebih lanjut atas Perencanaan Kinerja menunjukkan:

1) Dokumen Rencana Strategis (Renstra)

- a) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang memuat visi, misi, isu strategis, tujuan, sasaran, kebijakan, strategi, program dan kegiatan.
- b) Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD, menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan menetapkan tujuan dan sasaran yang telah berorientasi hasil dengan beberapa program/kegiatan yang merupakan cara untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.
- c) Renstra telah digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan.
- d) Renstra telah digunakan dalam penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran.

- e) Dokumen perencanaan kinerja telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan.
- 2) Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan
- a) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul telah menyusun dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT). Dokumen RKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran dan target kinerja.
 - b) Sasaran yang ditetapkan telah berorientasi hasil dan dijabarkan dalam program/kegiatan yang merupakan cara untuk mencapai sasaran.
 - c) Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik dan target kinerja telah ditetapkan dengan baik.
 - d) Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen RPJMD/Renstra SKPD, digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK).
- 3) Dokumen Penetapan Kinerja
- a) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul telah menyusun Dokumen Penetapan Kinerja (PK). Dokumen PK disusun setelah anggaran disetujui, memuat sasaran, program, indikator kinerja dan target jangka pendek dan telah menyajikan IKU.
 - b) Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen RKT, telah dimonitor dan telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.
 - c) Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan.

b. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi komponen pengukuran kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul menunjukkan dari bobot nilai 25 memperoleh nilai 22.50 dengan perincian sebagai berikut:

| No | Komponen/Sub Komponen | Bobot | Nilai |
|------|--------------------------------|-------|-------|
| | Pengukuran Kinerja (25%) | 25.00 | 22.50 |
| I. | Pemenuhan Pengukuran (5%) | 5.00 | 5.00 |
| II. | Kualitas Pengukuran (12,5%) | 12.50 | 12.50 |
| III. | Implementasi Pengukuran (7,5%) | 7.50 | 5.00 |

Evaluasi lebih lanjut atas Pengukuran Kinerja menunjukkan bahwa:

- 1) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul telah menyusun indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal.

- 2) IKU yang disusun telah dapat diukur secara obyektif, menggambarkan hasil, relevan dengan kondisi yang akan diukur dan cukup untuk mengukur kinerja serta telah diukur realisasinya.
- 3) Indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dapat diukur secara obyektif, menggambarkan hasil, relevan dengan sasaran yang akan diukur dan cukup untuk mengukur sasarnya serta telah diukur realisasinya.
- 4) Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor dan telah selaras dengan indikator kinerja atasannya.
- 5) IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran, untuk penilaian kinerja dan telah direviu secara berkala.
- 6) Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja dan pengendalian serta pemantauan kinerja secara berkala.

c. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi komponen pelaporan kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul menunjukkan dari bobot nilai 15 memperoleh nilai 10.70 dengan rincian sebagai berikut:

| No | Komponen/Sub Komponen | Bobot | Nilai |
|------|--------------------------------------|-------|-------|
| | Pelaporan Kinerja (15%) | 15.00 | 10.70 |
| I. | Pemenuhan Pelaporan (3%) | 3.00 | 3.00 |
| II. | Penyajian Informasi Kinerja (7,5%) | 7.50 | 5.00 |
| III. | Pemanfaatan Informasi Kinerja (4,5%) | 4.50 | 2.70 |

Evaluasi lebih lanjut atas Pelaporan Kinerja menunjukkan bahwa:

- 1) Pemenuhan Laporan.
Secara umum pemenuhan laporan kinerja sudah baik.
- 2) Penyajian Informasi Kinerja.
Secara umum penyajian informasi kinerja sudah cukup baik, namun belum menyajikan capaian tahun berjalan dibanding standar nasional.
- 3) Pemanfaatan Informasi Kinerja.
Secara umum penilaian atas sub unsur pemanfaatan informasi kinerja sudah cukup baik. Kualitas evaluasi tahun 2020 sebesar 3.48 naik menjadi 3.68 (tahun 2021) pada point: Pemantauan rencana aksi telah memeberikan aleternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan, nilai tahun 2020 hanya 0.50 (C) di tahun 2021 naik menjadi 0.75 (B)
Namun demikian, pada Bab III dalam Laporan Kinerja belum terdapat penjelasan yang cukup mengenai penyebab terjadinya efisiensi sumber daya secara lengkap.

Pada Bab III dan Bab IV dalam laporan kinerja kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul menyajikan pos belanja langsung sedangkan pada DPA/APBD tahun 2021 akun belanja berupa belanja operasi dan belanja modal.

d. Evaluasi Internal

Hasil evaluasi komponen Evaluasi Internal pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul menunjukkan dari bobot nilai 10 memperoleh nilai 7.43 dengan rincian sebagai berikut:

| No | Komponen/Sub Komponen | Bobot | Nilai |
|-------------------------|---------------------------|-------|-------|
| Evaluasi Internal (10%) | | 10.00 | 7.43 |
| I. | Pemenuhan Evaluasi (2%) | 2.00 | 1.88 |
| II. | Kualitas Evaluasi (5%) | 5.00 | 3.68 |
| III. | Pemanfaatan Evaluasi (3%) | 3.00 | 1.88 |

Evaluasi lebih lanjut atas Evaluasi Internal menunjukkan bahwa:

- 1) Pemenuhan evaluasi.
Secara umum pemenuhan evaluasi sudah sangat baik, sudah ada rencana aksi pengendalian program dan kegiatan.
- 2) Kualitas evaluasi
Secara umum penilaian kualitas evaluasi sudah cukup baik.
- 3) Pemanfaatan Evaluasi
Secara umum penilaian atas sub unsur pemanfaatan evaluasi sudah cukup baik, hasil evaluasi Rencana Aksi ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata untuk meningkatkan dan mempertahankan capaian sasaran dan kegiatan pada masa yang akan datang.

e. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

Penilaian Komponen dalam Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul dengan bobot nilai 20 memperoleh nilai 12.00 dengan rincian sebagai berikut:

| No | Komponen/Sub Komponen | Bobot | Nilai |
|---|---|-------|-------|
| Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi (20%) | | 20.00 | 12.00 |
| I. | Kinerja Yang Dilaporkan (Output) (7,5%) | 7.50 | 4.50 |
| II. | Kinerja Yang Dilaporkan (Outcome) (12,5%) | 12.50 | 7.50 |

Evaluasi lebih lanjut atas Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi menunjukkan bahwa:

1) Kinerja yang dilaporkan (output)

- Hasil pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul tahun 2021, disimpulkan bahwa seluruh indikator kinerja berkriteria Sangat Tinggi, dengan rata-rata capaian sebesar 100%.
- Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul tahun 2021 dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu dengan rata-rata capaian sebesar 97.16% dengan rincian sebagai berikut:

| Capaian Kinerja Output | Capaian Tahun 2020 | Capaian Tahun 2021 | Capaian kinerja dibanding tahun sebelumnya |
|------------------------|--------------------|--------------------|--|
| Kinerja Fisik | 98 | 100 | 102,04 |
| Kinerja Keuangan | 80 | 73,83 | 92,28 |
| Rata-rata | | | 97,16 |

2) Kinerja yang dilaporkan (outcome)

- Hasil pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul tahun 2021 dengan rata-rata capaian sebesar 97.73%, dengan rincian sebagai berikut:

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Satuan | 2021 | | |
|------------------|--|--|--------|--------|-----------|--------------|
| | | | | Target | Realisasi | (%) |
| 1 | Terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar | Persentase pemenuhan kompetensi aparatur | Persen | 91,3 | 84,67 | 92,74 |
| 2 | Meningkatnya pelayanan bagi Aparatur | Nilai Indeks Kepuasan Aparatur | Nilai | 82 | 84,23 | 102,72 |
| Rata-rata | | | | | | 97,73 |

- Tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul tahun 2021 dibandingkan dengan tingkat capaian kinerja tahun sebelumnya mengalami penurunan sebesar $97,73 - 99,26 = (1.53\%)$, dengan rincian sebagai berikut:

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | 2019 | | | 2020 | | |
|------------------|--|--|--------|-----------|--------------|--------|-----------|--------------|
| | | | Target | Realisasi | (%) Capaian | Target | Realisasi | (%) Capaian |
| 1 | Terpenuhinya kompetensi ASN sesuai standar | Persentase pemenuhan kompetensi aparatur | 91 | 82,38 | 90,53 | 91,3 | 84,67 | 92,74 |
| 2 | Meningkatnya pelayanan bagi Aparatur | Nilai Indeks Kepuasan Aparatur | 81,8 | 88,33 | 107,98 | 82 | 84,23 | 102,72 |
| Rata-rata | | | | | 99,26 | | | 97,73 |

5. Terhadap hasil evaluasi yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul, beserta seluruh jajarannya agar melakukan penyempurnaan penyajian laporan kinerja (LKJ Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan) agar ke depan mempedomani amanat Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014, antara lain:

- a. Pada Bab III dalam Laporan Kinerja belum terdapat penjelasan yang cukup mengenai penyebab terjadinya efisiensi sumber daya secara lengkap.
- b. Pada Bab III dan Bab IV dalam laporan kinerja kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul menyajikan pos belanja langsung sedangkan pada DPA/APBD tahun 2021 akun belanja berupa belanja operasi dan belanja modal.

Demikian hasil evaluasi atas implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul kami sampaikan untuk menjadikan periksa.



Tembusan:

1. Bupati Bantul,
2. Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bantul,
3. Arsip

